

Guía para la comprensión de
La Ley de prácticas laborales justas para los trabajadores agrícolas

Este documento no tiene la intención de dar asesoría legal. En caso de conflicto entre este documento y la Ley estatal de relaciones laborales (State Employment Relations Act, SERA)/Ley de prácticas laborales justas para los trabajadores agrícolas (Farm Laborers' Fair Labor Practices Act, "FLFLPA") o el Reglamento de procedimiento de la Junta, regirá el Estatuto o Reglamento.

Índice

I.	Resumen	2
	• Ley estatal de relaciones laborales (“SERA”)	
	• Ley de prácticas laborales justas para los trabajadores agrícolas (“FLFLPA”)	
II.	Cobertura	3
	• Empleadores	
	• Empleados	
	• Jurisdicción de la PERB	
III.	Certificación	4
	• Proceso general	
	• Elecciones	
	• Unidad de negociación adecuada	
	• Investigaciones	
	• Acceso del sindicato a la propiedad del empleador	
IV.	Prácticas laborales injustas	7
	• De los empleadores, según la Ley SERA y la Ley FLFLPA	
	• De los empleados/sindicatos, según la FLFLPA	
	• Audiencias	
	• Autoridad de la Junta	
	• Demostración de una acusación de discriminación, desincentivación o interferencia	
V.	Resolución de conflictos	12
	• Mediación	
	• Acuerdo	
	• Arbitraje	
	• Resolución de un impasse según la FLFLPA	
VI.	Procedimientos y procesos	15
	• Reglamentos	
	• Presentación según la SERA/FLFLPA	
	• Apelaciones	
VII.	Investigación de la FLFLPA	16

Resumen

Esta guía examina las principales disposiciones y procedimientos de la Ley de prácticas laborales justas para los trabajadores agrícolas¹ (“FLFLPA”), que modifica varias secciones de la Ley laboral del estado de Nueva York (New York State Labor Law), incluyendo la Ley estatal de relaciones laborales² (“SERA”). Presenta un resumen de secciones extraídas y diseñadas para facilitar la comprensión de la SERA y FLFLPA, y no es completo. Consulte la [ley SERA](#) para obtener información más específica y precisa. Haga clic en el botón Rules (Reglamentos) SERA [de esta página](#) para conocer los reglamentos de SERA y FLFLPA.

Antes de 2010, La Junta Estatal de Relaciones laborales (“SLRB”) administraba la SERA. Citamos aquí algunas de sus decisiones. Desde 2010, los casos según la SERA han estado bajo la jurisdicción de la Junta de Relaciones Públicas de Empleo del estado de Nueva York³ (“PERB”). La FLFLPA modificó la SERA.

Ley estatal de relaciones laborales

En términos generales, la SERA (conocida antes como la Ley estatal de relaciones laborales) regula los derechos de los empleados del sector privado⁴:

- para crear o ayudar a las organizaciones laborales⁵;
- para unirse (o no) a organizaciones laborales;
- para negociar colectivamente por medio de representantes de su elección;
- para recurrir a la mediación y al arbitraje en ciertas circunstancias; y
- para hacerlo libre de discriminación, coacción, interferencia, represalia, restricción u otra acción indebida del empleador.

La SERA también protege el derecho de los empleados a participar en “actividades concertadas”, incluso si no tiene membresía en un sindicato, “con el propósito de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua”. Esto incluye el derecho de actuar juntos para plantear preocupaciones de grupo a sus empleadores.

Ley de prácticas laborales justas para los trabajadores agrícolas

La FLFLPA extiende a los trabajadores agrícolas los mismos derechos y protecciones de organización y negociación colectiva que los establecidos según la SERA, con algunas diferencias notables, que también se tratan en esta guía.

¹ Leyes de NY de 2019, Cap. 105.

² Ley laboral, Art. 20, §§ 700-718.

³ Leyes de NY de 2010, Cap. 56, Pto. O, § 3.

⁴ § 703.

⁵ Los términos “organización laboral”, “organización de empleados” y “sindicato” se usan indistintamente.

Cobertura

Empleadores

Según la FLFLPA el término “empleador” incluye a los empleadores agrícolas.⁶

Entendemos por “empleador agrícola”:

- cualquier empleador que se dedique al cultivo de la tierra o a la cosecha de cualquier producto agrícola u hortícola, incluyendo los operadores de cosecha a la medida, y
- los empleadores dedicados a la empresa de cultivos, el ganado y los productos ganaderos, como se definen en la Sección 301 de la Ley de agricultura y mercados (Agricultural and Markets Law), u otras actividades agrícolas similares.

Empleados

Según la FLFLPA, el término “empleado” incluye a los trabajadores agrícolas.⁷

Por trabajador agrícola entendemos “cualquier persona contratada o con permiso de un empleador para trabajar en una explotación agrícola”, excepto “los familiares directos de un empleador agrícola que estén relacionados hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad” si “trabajan en una explotación agrícola por obligación familiar y no reciben pago de salario u otra remuneración basándose en las horas o días de trabajo”.

La Junta determinó que los trabajadores agrícolas con visa H-2A están incluidos en la definición de “empleados” según la FLFLPA.⁸

Jurisdicción de la PERB:

Para los casos según la SERA, la PERB solo tiene jurisdicción sobre los empleadores/empleados del sector privado del estado de Nueva York no cubiertos por la Ley nacional de relaciones laborales (National Labor Relations Act) o la Ley de trabajo ferroviario (Railway Labor Act).

Para los casos según la FLFLPA, la PERB tiene jurisdicción sobre todos los empleadores agrícolas y trabajadores agrícolas en el estado de Nueva York.

⁶ § 701.2(b).

⁷ § 701.3(c).

⁸ *Por ejemplo, Porpiglia Farms, Inc*, 57 PERB ¶ 3402 (2024); *A&J Kirby Farms, LLC*, 57 PERB ¶ 3403 (2024); *Wafler Farms, Inc*, 57 PERB ¶ 3404 (2024); *Lynn-Ette & Sons, Inc*, 57 PERB ¶ 3405 (2024).

Certificación

Proceso general⁹

1. Es posible presentar una petición de certificación ante el director de Prácticas y Representación en el Empleo Privado (“PEPR”) para resolver un “problema o controversia” relacionado con la representación de los empleados. Es posible presentar peticiones de certificación para obtener la certificación de un representante exclusivo de negociación con o sin elecciones.

2. Después de que haya presentado la petición de certificación, el demandado deberá presentar lo siguiente:

- Una respuesta a la petición;
- Una lista de los empleados contratados en el período de pago inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la petición y que seguían empleados en la fecha de presentación; y
- Una declaración de su posición, incluyendo una oferta de prueba, exponiendo cualquier objeción a la certificación.

3. La petición de certificación debe ir acompañada de una muestra de interés, que se mantendrá confidencial. La FLFLPA propone una “comprobación de tarjetas” (presentación de tarjetas de autorización de cuotas firmadas o pruebas que evidencien lo mismo) como método de certificación cuando una única organización de empleados pide la certificación como representante exclusivo.

- Si la muestra de interés demuestra que la mayoría de los empleados de la unidad de negociación apoyan que una sola organización laboral sea designada como su representante, la Junta puede certificar a la organización laboral como el representante exclusivo de negociación *sin* hacer elecciones.
- Si la manifestación de interés muestra que al menos el treinta por ciento de los empleados de la unidad de negociación apoyan que se designe a una única organización laboral sindical como su representante, el director del PEPR hará una elección para determinar la elección de los empleados.

Elecciones¹⁰

La Junta, o su representante, determina si se celebrarán elecciones. La mecánica de una elección, como la fecha, hora, lugar y método, se deja a la discreción de un supervisor electoral, oficial de audiencia u otra persona designada por la Junta.¹¹ No es necesario que la Junta dirija las elecciones si únicamente lo pide una organización de trabajadores, un empleador o los empleados que reciben instrucciones de hacerlo por su empleador. La mala conducta en torno a las elecciones puede considerarse una práctica laboral injusta.¹²

⁹ Ver la reglamentación § 263.19-263.24 para los requisitos de certificación según la FLFLPA.

¹⁰ § 705.

¹¹ Ver *Brooklyn Eye and Ear Hospital*, 32 SLRB 34, 119, 121 (1969).

¹² § 705.3.

Unidad de negociación adecuada¹³

Para garantizar que los empleados se beneficien completamente de sus derechos según la FLFLPA, la Junta decidirá en cada caso la unidad adecuada para los propósitos de la negociación colectiva. Las partes pueden pedir la aclaración de la unidad según la § 263.32 del Reglamento.

La Junta decidirá si algún empleado supervisor debe excluirse de cualquier unidad de negociación que incluya trabajadores agrícolas de planta. El texto de la FLFLPA también establece que nada limitará ni prohibirá a ningún empleado supervisor que organice una unidad de negociación separada.

Investigaciones¹⁴

Si una de las partes afirma que existe un “problema o controversia” relacionado con la representación de los empleados, un representante de audiencias, actuando como delegado de la Junta, investigará y determinará todos los aspectos jurídicos y de hecho.

Durante una investigación, una audiencia es necesaria y apropiada solo cuando hay temas materiales de hechos controvertidos que deben resolverse.¹⁵ En ese caso, el representante de la audiencia debería dar una audiencia con el debido aviso. El representante de la audiencia también puede ordenar que se convoque una elección por papeleta secreta de los empleados, o usar cualquier otro método adecuado para determinar al representante (ya sea antes o después de la audiencia). Después de una investigación, el representante de la audiencia certificará por escrito a todas las personas afectadas el nombre del representante o representantes designados o seleccionados.

Si cualquiera de las partes da a la Junta, antes de la designación de un representante para la negociación, pruebas claras y convincentes de que las autorizaciones de deducción de cuotas u otras pruebas en las que la Junta se basaría de otro modo para determinar la elección de los empleados son falsas o las obtuvieron por medio de coacción, la Junta deberá organizar una elección lo antes posible.¹⁶

La Junta también investigará y considerará si las acusaciones de las partes sobre las autorizaciones de deducción de las cuotas y otras pruebas presentadas en apoyo del

¹³ §§ 705.1-b y 705.2.

¹⁴ § 705.3.

¹⁵ *Ver Id; Satur Farms*, 55 PERB ¶ 3403, 3412 (2022); *Paumanok Vineyards and Palmer Vineyards*, 55 PERB ¶ 3401, 3407 (2022); *The Long Island College Hospital*, 34 SLRB 324, 327 (1971), *revd sub nom. Asunto de Long Island Coll Hosp vs. NYS Labor Relations Bd*, 39 AD2d 913 (2d Dept 1972), *revocado* 32 NY2d 314 (1973).

¹⁶ § 705.1. En el estado de Nueva York “las pruebas claras y convincentes se tratan como . . . una carga intermedia de la prueba, que está en entre [el estándar civil de] la predominancia de la prueba y el más alto [estándar penal de] más allá de toda duda razonable”. *Paumanok Vineyards*, 55 PERB ¶ 3401 (2022), citando *Currie vs. McTeague*, 83 AD3d 1184, 1185 (Dept. 3d 2011) (“El estándar claro y convincente exige que la parte sobre la que cae la carga de la prueba presente pruebas que hagan altamente probable que lo que afirma es lo que realmente sucedió.”).

nombramiento de un representante *sin una elección* las cambiaron, alteraron, sacaron o retuvieron como resultado de fraude del empleador, coacción o cualquier otra práctica laboral injusta (ULP).

Además, si la Junta determina que un representante habría tenido un interés mayoritario *de no ser por* el fraude, la coacción o la práctica laboral injusta del empleador, designará al representante sin tener que hacer una elección.¹⁷

Acceso del sindicato a la propiedad del empleador

Los representantes de las organizaciones laborales sindicales pueden necesitar acceso a la propiedad de un empleador para organizar a los empleados o para reunirse con los empleados a los que representan en lugares a los que, de otra forma, no podrían acceder razonablemente. Un ejemplo de este tipo de empleados son los trabajadores agrícolas que viven en la propiedad agrícola.¹⁸

Una o ambas partes pueden ponerse en contacto con el director de conciliación de la PERB y pedir la asignación de un mediador para ayudar al empleador y al sindicato a llegar a un acuerdo que permita un acceso razonable a los empleados y minimice los posibles perjuicios para las operaciones agrícolas.

¹⁷ § 705.1.

¹⁸ *Nat'l Lab Relations Bd v Babcock & Wilcox Co*, 351 US 105, 112 (1956) (“[C]uando la inaccesibilidad de los empleados hace ineficaces los intentos razonables de los no empleados a comunicarse con ellos por medio de los canales habituales, se exige que el derecho de no acceso a la propiedad ceda lo necesario como para permitir la comunicación de información del derecho de organización.”); *ver también NLRB vs. S&H Grossinger's Inc*, 372 F2d 26 (2d Cir 1967); *Albany Medical Center*, 29 SLRB 122 (1966); *St. Joseph's Hospital*, 30 SLRB 142 (1967).

Prácticas laborales injustas

Prácticas laborales injustas de los empleadores según la SERA:¹⁹

1. Espionaje/vigilancia

- Espiar o vigilar, directamente o mediante agentes o cualquier otra persona, cualquier actividad de los empleados o de sus representantes en el ejercicio de los derechos garantizados por la § 703.

2. Lista negra

- Hacer, mantener, distribuir o hacer circular cualquier lista negra de personas para impedir que cualquiera de esas personas obtenga o conserve el empleo por haber hecho valer cualquiera de los derechos garantizados por la § 703.

3. Dominio o interferencia en la formación, existencia o administración de un sindicato

- Dominar o interferir en la formación, existencia o administración de cualquier organización o plan de empleados que exista, en su totalidad o en parte, para tratar con los empleadores sobre términos o condiciones de empleo, conflictos de trabajo o quejas formales; o contribuir con apoyo económico o de otro tipo a cualquier organización de este tipo, por cualquier medio, incluyendo entre otros los siguientes:
 - (a) participando o ayudando, supervisando o controlando (1) la creación de cualquiera de esas organizaciones o planes de empleados; o (2) la administración o el funcionamiento de cualquiera de esas organizaciones o planes de empleados.
 - (b) pidiendo a los empleados que se unan a dicha organización o plan de empleados;
 - (c) remunerando a cualquier persona por prestar servicios en nombre de la organización o plan de empleados; o donando servicios gratuitos, equipos, espacios para reuniones o cualquier otra cosa de valor para que los use la organización de empleados. Esta sección no prohíbe a los empleadores reunirse con los empleados durante las horas de trabajo sin que se pierda tiempo o salario.

4. Exigir a un empleado que se una o no a un sindicato como condición de empleo

- Exigir a un empleado o a un solicitante de empleo, como condición para el empleo, que se una a cualquier sindicato de la compañía o que se abstenga de unirse, formar o ayudar a una organización laboral de su propia elección.

5. Fomentar/desanimar la membresía en el sindicato mediante la discriminación en la contratación/permanencia en el puesto de trabajo

- Fomentar la membresía en cualquier sindicato de la compañía, o desalentar la membresía en cualquier organización laboral, mediante la discriminación respecto a la contratación o permanencia o en cualquier término o condición de empleo.

¹⁹ Ver la §§ 704.1 - 11 para el lenguaje legal. Esta guía solo da un resumen.

- Nada de lo dispuesto en este artículo impedirá que un empleador llegue a un acuerdo con una organización laboral sindical que exija como condición para el empleo la membresía de esta, si esa organización sindical es la representante de los empleados según lo dispuesto en la § 705.
6. Negarse a negociar colectivamente de buena fe
- Negarse a negociar colectivamente con los representantes de los empleados, sujeto a lo dispuesto en la § 705.
 - La SERA impone la obligación de negociar de buena fe para evitar conflictos en el trabajo. Negociar de buena fe significa que las partes tratan las negociaciones con una mentalidad abierta y justa, con la voluntad sincera de hacer el esfuerzo por llegar a un acuerdo.²⁰
7. Negativa a hablar sobre las quejas formales
- Negarse a hablar sobre las quejas formales con los representantes de los empleados, sujeto a lo establecido en la § 705.
8. Despido o discriminación de los empleados
- Despedir o discriminar de cualquier otro modo a un empleado por haber firmado o presentado cualquier declaración jurada, petición o queja o por haber dado cualquier información o testimonio según este artículo.
9. Lista negra
- Distribuir o hacer circular cualquier lista negra de personas que ejerzan cualquier derecho creado o confirmado para ejercer cualquier derecho creado o confirmado por este artículo, o de miembros de una organización laboral, o informar a cualquier persona del ejercicio de ese derecho o membresía de cualquier persona a una organización laboral, para evitar que las personas que estén en la lista negra sean nombradas obtengan o conserven un empleo.
10. Cualquier otro acto que interfiera con los empleados, los retenga o los coaccione
- Actuar de manera distinta a lo mencionado en esta sección, que interfiera, restrinja o coaccione a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por la § 703.
11. Uso de fondos del estado para desincentivar la actividad sindical
- Usar cualquier financiamiento del estado (asignado para cualquier propósito) para capacitar al personal con respecto a los métodos para desalentar la organización sindical o para desalentar a un empleado de participar en una campaña de organización sindical.

²⁰ *NYS Labor Relations Bd vs. Montgomery Ward & Co*, 179 Misc 298 (Sup Ct Queens Co 1942), conf. 266 AD 878 (2 d Dept 1943).

Prácticas laborales injustas de los empleadores según la FLFLPA:²¹

- a. Trabajadores durante un cierre patronal
 - Un “cierre patronal” es la decisión de un empleador agrícola de no permitir que los trabajadores agrícolas trabajen por tener un conflicto con estos trabajadores agrícolas o con una organización de empleados que los represente y que afecte los salarios, las horas y otros términos y condiciones de empleo de dichos trabajadores agrícolas.
 - Un cierre patronal no es un despido por motivos justificados que no incluye el ejercicio de los derechos garantizados por la SERA para los trabajadores despedidos.
- b. Es la negativa a mantener todas las cláusulas de un contrato vencido hasta que se negocie un nuevo acuerdo.
- c. Desalentar la organización sindical o las actividades protegidas. [Nota: La § 704-b.2(c) está actualmente prohibida y, por tanto, no se aplica.²²]

Prácticas laborales injustas de organizaciones de trabajadores o empleados según FLFLPA:²³

1. Huelga: El término “huelga” significará, para los fines de esta sección, cualquier huelga u otra interrupción acordada del trabajo o la disminución de la actividad de los trabajadores agrícolas. La huelga de un trabajador agrícola dirigida a un empleador agrícola o de una organización de empleados que represente a trabajadores agrícolas será una práctica laboral injusta.

Audiencias

Los representantes de las audiencias de la PERB intentan lograr un acuerdo entre las partes para evitar la necesidad de una audiencia. En los casos en que no se llegue a un acuerdo, un representante de audiencias puede organizar una vista en la que ambas partes presenten sus argumentos. Personas que no sean abogados pueden comparecer ante los representantes de las audiencias.

El representante de la audiencia redactará la decisión, en la que expondrá los hechos, los analizará según la SERA y la FLFLPA y determinará si ha habido infracción de la ley. Si no se determina la existencia de infracción, el representante de la audiencia desestimaré la acusación. Si se determina que se ha cometido una infracción, el representante de la audiencia generará una orden de reparación recomendada, incluyendo medidas como una orden de cese y desistimiento, una orden para anular los cambios unilaterales y compensar a los empleados por cualquier pérdida de salario o beneficios, o la reincorporación con pago retroactivo para los empleados despedidos ilegalmente.

²¹ § 704-b.2. Según § 704-b.3, nada del § 704-b.2 se entenderá como impedimento para cualquier procedimiento presentado según el § 704 o § 705 de este artículo.

²² *NYS Vegetable Growers Assoc vs. James*, 57 PERB ¶ 7501, 2024 WL 1161115 (WDNY 2024).

²³ § 704-b.1.

Autoridad de la Junta

La Junta y sus agentes tendrán acceso, en todo momento razonable, con fines de investigación, y tendrán derecho a examinar, copiar o fotografiar cualquier prueba, incluyendo nóminas o listas de empleados, de cualquier persona investigada o procesada que esté relacionada con cualquier asunto investigado o en duda.²⁴

La Junta podrá generar citaciones que exijan la asistencia y el testimonio de testigos y la presentación de cualquier prueba que tenga relación con cualquier asunto investigado o en duda ante la Junta o su agente encargado de la audiencia o investigación. Cualquier miembro de la Junta, o cualquier agente designado por la Junta para esos fines, puede tomar juramento y hacer afirmaciones, interrogar a testigos y recibir pruebas.²⁵

Cualquier persona que intencionalmente se niegue, impida, obstaculice o interfiera con cualquier miembro de la Junta o cualquiera de sus agentes o agencias en el desempeño de sus deberes según este artículo, o que de alguna manera interfiera con el libre ejercicio de los empleados de su derecho a elegir representantes en una elección dirigida por la Junta, se castigará con una multa de no más de cinco mil dólares o prisión no mayor de un año, o ambas.²⁶

Demostración de una acusación de discriminación, desincentivación o interferencia

Al interpretar la § 704 de la SERA, el tribunal de apelación explicó:

La política del estatuto es que los empleados sean libres de unirse a un sindicato de su elección o, si lo prefieren, no afiliarse a ningún sindicato. El estatuto da a la Junta el poder de impedir la discriminación del empleador que obstaculice la libertad de sus empleados. La Junta no puede ordenar a un empleador que mantenga en su empleo a un empleado despedido que sea miembro del sindicato, a menos que se muestre que el despido estuvo influido por la membresía del empleado en el sindicato y fue calculado para interferir con la libertad de elección garantizada por la Ley a todos los empleados.²⁷

Según la § 704, la parte acusadora debe demostrar que el empleador conocía la actividad protegida del empleado con anterioridad a la acción negativa presuntamente discriminatoria.

²⁴ Reglamentación de la § 263.74.

²⁵ § 708.1.

²⁶ § 709.

²⁷ *Stork Restaurant, Inc vs. Boland*, 282 NY 256, 270 (1940).

La Junta habló sobre la obligación de probar la acusación:

La obligación de probar una acusación de discriminación o despido ilegal contra un empleador corresponde a la [parte acusadora]. Después de una audiencia completa, la Junta examina y analiza todas las pruebas, incluyendo las ofrecidas por un empleador para establecer que un despido fue por causa justificada. Aunque las pruebas presentadas por la [parte acusadora] por sí solas pueden bastar para establecer un caso *prima facie*, su efecto para demostrar una relación de causa-efecto puede quedar anulado por las pruebas presentadas por los demandados. En esta etapa, la tarea de la Junta consiste en determinar el motivo real de la acción del empleador. Después de examinar las pruebas presentadas por la [parte acusadora] en relación con las pruebas presentadas por el demandado, y en vista de estas, la Junta determina sobre la base de todo el expediente o si las acciones del demandado estuvieron motivadas, en su totalidad o en parte, por motivos prohibidos por la [SERA]. Si decidimos que sus acciones estuvieron motivadas en ese sentido, concluiremos que el empleador infringió la [SERA]. Sin embargo, si las pruebas, consideradas como un todo, revelan que el despido no fue motivado por la membresía o actividad sindical, desestimaremos la queja independientemente de la justicia de la causa del presunto despido.²⁸

La evidencia presentada puede ser de naturaleza directa o circunstancial. Según la SERA, la proximidad temporal entre la actividad protegida y la acción adversa es suficiente para establecer un caso *prima facie*. Si el despido está motivado, aunque solo sea parcialmente, por motivos prohibidos, incluyendo la predisposición antisindical, se considerará que el empleador infringió la Ley.²⁹

²⁸ *Celia Camhi (New Garden Theatre)*, 13 SLRB 242, 243 (1950). Ver, por ejemplo, *1165 Fulton Avenue Tenants Corp*, 49 SLRB 174 (1994); *Milton M Hollander*, 43 SLRB 276, 287 (1980), citando a *Marlene Transp Co, Inc*, 17 SLRB 391, 393-94 (1954), reforzada, *NYS Labor Relations Bd vs. Marlene Transp Co, Inc*, 1 AD2d 1002 (1^{er} Dept. 1956); *310 85th Street Corp*, 37 SLRB 568, 587 (1974), *Our Lady of Lourdes High School (Zenz)*, 49 PERB ¶ 3401 (2016).

²⁹ Ver *Milton M Hollander*, 43 SLRB at 286; *Stork Restaurant*, 282 NY en 268; *Bernard Levine (Broadway Realty Associates)*, 46 SLRB 526, 533 (1985) (citando más casos); *3554 Dekalb Realty Corp*, 48 SLRB 321, 329 (1990).

Resolución de conflictos

Mediación

El Consejo podrá, cuando sea necesario, nombrar o designar mediadores especiales que tendrán la autoridad y el poder de los miembros del Consejo con respecto al tema asignado.³⁰

Cualquier empleado, organización de empleados o empleador sujeto a la SERA puede pedir un mediador especial al director de conciliación para resolver, evitar o tratar de negociar un acuerdo de un conflicto de trabajo que facilite el ejercicio, de una forma mutuamente aceptable, de cualquier derecho según este artículo.

A estos mediadores especiales se les puede asignar la resolución de cualquier controversia entre empleadores y empleados o sus representantes, incluso antes de que se presente una petición o declaración de impasse o una presunta práctica de trabajo injusta.³¹

Acuerdo

La Junta podrá tomar las medidas que considere convenientes para ajustar y encontrar voluntaria, amistosa y rápidamente un acuerdo en las diferencias y problemas entre el empleador y los empleados que hayan provocado o conducido, o amenazado con provocar o conducir, a ese conflicto de trabajo.³²

Con ese fin, entre las funciones del consejo se incluyen:

- (a) Organizar, celebrar, aplazar o volver a convocar una conferencia o conferencias entre los implicados y o sus representantes;
- (b) Invitar a los implicados y o a sus representantes a asistir a dichas conferencias y presentar, oralmente o por escrito, las quejas formales y diferencias entre ellos;
- (c) Hablar sobre esas quejas formales y diferencias con los implicados y sus representantes, y en el curso de ese procedimiento y con el consentimiento de todos, nombrar comisiones de investigación y arbitraje de esas quejas formales y diferencias; y
- (d) Ayudar a negociar y redactar acuerdos para resolver esas quejas formales y diferencias.

³⁰ § 702.

³¹ Reglamentación de la § 263.18.

³² § 702-a.1.

Arbitraje

La Junta tendrá el poder, cuando lo pidan las partes de un acuerdo de negociación colectiva entre un empleador y sus empleados, para mediar en las quejas formales y diferencias que puedan surgir en relación con el mismo.³³

Resolución de un impasse según la FLFLPA

Según la § 702-b, podrá considerarse que existe un impasse si las partes no llegan a un acuerdo al término de un período de cuarenta días a partir de la fecha de certificación o reconocimiento de una organización de empleados o de la fecha de vencimiento de un convenio de negociación colectiva.³⁴

En caso de un impasse, los empleadores agrícolas o las organizaciones de empleados reconocidas pueden pedir la asistencia de la Junta. Si la Junta, por medio del director de conciliación, determina que existe un impasse en el curso de las negociaciones colectivas, la Junta ayudará a las partes a lograr una resolución voluntaria del conflicto:

- a. La Junta nombrará a un mediador de una lista de personas calificadas que mantiene la Junta;
- b. Si el mediador no puede llegar a un acuerdo en la controversia en el plazo de treinta días, cualquiera de las partes puede pedir a la Junta que remita el conflicto a un árbitro neutral;
- c. La Junta remitirá entonces el conflicto a un árbitro neutral.

Resumen del proceso de arbitraje:³⁵

- El árbitro neutral será designado conjuntamente por el empleador y el sindicato en el plazo de diez días después de que la Junta reciba la petición de arbitraje.
- Cada una de las partes comparte en partes iguales el costo del árbitro neutral.
- Si las partes no llegan a un acuerdo sobre el árbitro neutral en el plazo de siete días después de la fecha de envío de la petición, la Junta enviará a las partes una lista de personas calificadas y desinteresadas para la selección de un árbitro neutral.
- Cada una de las partes eliminará alternadamente uno de los nombres de la lista, determinando el orden de eliminación por sorteo, hasta que la persona que quede sea designada árbitro neutral.

³³ § 702-a.2.

³⁴ Ver los reglamentos de la § 263.80 – 263.106 para los procedimientos de conciliación y resolución de un impasse según la FLFLPA.

³⁵ § 702-b.3(c)(i)-(ii).

- Este proceso se completará en el plazo de cinco días a partir de la recepción de la lista.
- El árbitro neutral convocará audiencias sobre todos los asuntos relacionados con la controversia, en las que las partes podrán presentar pruebas, testigos y argumentos.
- El árbitro tendrá autoridad para exigir la presentación de más pruebas si así lo considera necesario. Si alguna de las partes lo pide, recibirá el expediente completo de la audiencia, cuyo costo deberá pagar.
- El árbitro tomará una decisión justa y razonable sobre las controversias y especificará la base de sus conclusiones.
- La decisión del árbitro neutral será definitiva y vinculante por un período establecido por el árbitro, pero no mayor de dos años a partir de la fecha de la decisión.
- La decisión del árbitro está sujeta a revisión del tribunal.

Para tomar una decisión, el árbitro tendrá en cuenta factores como:³⁶

- Una comparación de los salarios, horarios y condiciones de empleo de los empleados participantes del procedimiento de arbitraje con los de empleados en situación similar.
- El interés y el bienestar de los trabajadores agrícolas y la capacidad económica del empleador agrícola para pagar.
- Una comparación de las características de otros sectores y profesiones, incluyendo los riesgos de empleo, la capacitación laboral, las competencias y las calificaciones.
- Los términos de convenios colectivos anteriores.
- Efectos en el suministro de productos alimenticios y en los precios de los productos básicos.
- Cualquier otro factor o factores pertinentes establecidos por las partes.

³⁶ § 702-b.3(c)(iii).

Procesos y procedimientos

Reglamentos

Los reglamentos de la PERB, Partes 250-262, regulan la administración de la SERA en lo referente a empleadores y empleados no agrícolas.

Los reglamentos de la parte 263 de la PERB se refieren solo a la FLFLPA.

Presentación según la SERA/FLFLPA

Los documentos presentados en la Oficina de Conciliación (Office of Conciliation) deben enviarse por correo electrónico.

Las peticiones de certificación, los cargos por prácticas laborales injustas y todos los documentos asociados presentados ante la Oficina de Prácticas Laborales Privadas y Representación pueden enviarse por correo electrónico, copia impresa o fax.

Vea www.perb.ny.gov/how-file para obtener información sobre la presentación y los requisitos del servicio.

La PERB permite que los individuos presenten cargos. Puede encontrar una Guía para las partes que se representan a ellas mismas en el sitio web de la PERB en <https://perb.ny.gov/office-private-employment-practices-and-representation>.

Apelaciones

Las decisiones de los representantes en las audiencias tanto en los casos de certificación/representación como en los de prácticas de trabajo injustas se pueden revisar ante la Junta si se presenta una objeción o excepciones. Independientemente de que se determine la existencia de una infracción de la SERA o de la FLFLPA, la parte que no esté de acuerdo con la decisión del ALJ puede apelar ante la Junta.

Según la reglamentación de la § 263.29, la Junta concederá la revisión de la decisión de certificación de un representante de audiencia solo en “circunstancias de peso”.

Cuando se apela un caso, la Junta revisa el expediente y la decisión del representante de audiencias a la vista de los argumentos de las partes, y emite su propia decisión, confirmando o revocando la decisión del representante de audiencias y, en ocasiones, devolviendo el caso al representante de audiencias para que continúe con el procedimiento.

Investigación de la FLFLPA

Para obtener más información sobre la SERA y FLFLPA, consulte el sitio web de la PERB en About> Office of Private Employment Practices and Representation (Sobre> Oficina de prácticas y representación en el empleo privado).

Todas las decisiones según la SERA y FLFLPA están disponibles para su investigación en volúmenes impresos en la oficina de la PERB en Albany y en línea por medio de varias fuentes mencionadas aquí. Vaya al sitio web de la PERB y haga clic en About > Office of Private Employment Practices and Representation > Research Resources (Sobre> Oficina de Prácticas de Empleo Privado y Representación> Recursos de investigación) El enlace directo para acceder a la pestaña Recursos de investigación es <https://perb.ny.gov/office-private-employment-practices-and-representation>.

El documento titulado **Index of Decisions Decided Under the SERA** (Índice de decisiones tomadas según la SERA) menciona todos los temas de las decisiones de la Junta y las decisiones de los tribunales a partir de 1937, cuando se aprobó la ley. Este documento es útil para encontrar los temas investigados y los años en que el Consejo introdujo esos temas en su Reporte Anual.

Como se explica en la introducción del Índice SERA, éste debe usarse junto con la Tabla de recursos SERA en About > Office of Private Employment Practices and Representation > SERA and FLFLPA Decisions (Sobre> la Oficina de Prácticas y Representación en el Empleo Privado> Decisiones de la SERA y la FLFLPA). Esta tabla da acceso a las decisiones de SLRB/PERB de años específicos, según sea necesario.

Las decisiones de la PERB según la SERA a partir de 2010, y según la FLFLPA a partir de 2020, se publican en Westlaw.