



Gerawan Farming, Inc.
7108 N. Fresno St., Suite 450
Fresno, CA 93720

www.gerawan.com

23 de junio de 2014

Vía correo electrónico y FedEx

The Hon. Cruz Reynoso
U. C. Davis School of Law
400 Mrak Hall Drive
Davis, CA 95616-5201

Ref. : *“The Long Road to Justice for California Farmworkers”*

Estimado Juez Reynoso:

Me desilusionó que prestara su nombre y su reputación para un artículo titulado “The Long Road to Justice for California Farmworkers” (El largo camino hacia la justicia para los trabajadores agrícolas de California) que publicó la Fundación Rosenberg. Su artículo contiene muchas afirmaciones erróneas y omisiones respecto de mi familia, nuestro establecimiento y los actuales esfuerzos de nuestros empleados por obtener su derecho a una elección libre e imparcial.

En una oportunidad, usted escribió que “[l]a lucha por la verdad no es asistida, sino más bien obstaculizada, por el ocultamiento de pruebas relevantes y materiales”. *En ref. Misener* (1985), 38 Cal. 3d 543, 551 (Reynoso, J. , coincidente) (se omite la cita). Su artículo no revela la verdad. Oculta los hechos. Perjudica la comprensión del público con respecto a un tema del derecho laboral y de derechos humanos de importancia fundamental. No promueve la meta de la igualdad social. Denigra el esfuerzo de los miles de trabajadores agrícolas que lucharon por su derecho a elegir si el Sindicato de Trabajadores Agrícolas (Union of Farmworkers, UFW) puede hablar por ellos en la mesa de negociación o imponerles un “contrato” que nunca les pidieron que confirmaran.

Más de 2,600 trabajadores de Gerawan – una abrumadora mayoría – pidió a la Junta de Relaciones Laborales Agrícolas (Agricultural Labor Relations Board, ALRB) que celebrara una elección de retiro del registro, precisamente para poder objetar los esfuerzos del UFW por imponer este denominado contrato. La ALRB ordenó una elección después de determinar que existe una cuestión de buena fe en lo que respecta a si el UFW representa o no a estos trabajadores. El UFW trató de obstaculizar dicha elección en reiteradas oportunidades porque sabe que muchos trabajadores no quieren ser obligados a pagar a un sindicato que los abandonó hace casi un cuarto de siglo. Los trabajadores lucharon por el derecho a una elección por voto secreto. Según sus propias palabras, esa es “la más básica de las protecciones laborales”.

Los trabajadores ganaron ese derecho a pesar de los esfuerzos orquestados del UFW y el Director Regional de la ALRB, quien en dos oportunidades trató de desestimar el pedido de retiro del registro. (El Tribunal Superior de Fresno fue tan lejos como para decir que parecía que el personal de la ALRB y el sindicato estaban “confabulados”.) La Junta ordenó al Director Regional que cesara en sus intentos de anular la petición. Imposibilitado de detener la elección, el Director Regional participó en la segregación masiva de los votantes en las estaciones de votación, basándose exclusivamente en su condición como miembros de un equipo de trabajo. El personal

del Director Regional separó a los trabajadores, cuestionó su derecho a votar frente a sus compañeros, y colocó sus votos en sobres amarillos para indicar de manera inquietante su condición sospechosa.

Esta segregación masiva de votos, una reminiscencia de la era de Jim Crow, envió un mensaje a todos los trabajadores que indicaba que el personal del Director Regional presupone que dichos votantes no pueden ejercer su propio juicio independiente. Esto creó una atmósfera de coacción e intimidación, incluidas las sutiles amenazas con respecto a la condición inmigratoria en los casos en los que los trabajadores fueron interrogados en la estación de votación. Usted clamó contra argumentos de privación del derecho al voto de los votantes durante la elección presidencial de 2000 en Florida, argumentando que “se había dicho a los votantes que no podían votar y muchos de ellos se sintieron descorazonados y se rindieron”.¹ Esto sucedió durante la elección en Gerawan y fue directamente causado por la exigencia del UFW de impugnar a varios equipos completos a pesar de la falta de cualquier tipo de prueba presentada ante el Director Regional. [Objeciones del Demandante con respecto a la realización de la elección, Objeción N.º 10].² Se trató de una supresión e intimidación de los votantes financiada por los contribuyentes. Usted no alzó la voz para protestar, ni siquiera hizo mención de estos hechos preocupantes en su artículo.

Usted argumenta que los “trabajadores de Gerawan finalmente lograron lo que habían votado: un contrato sindical que el estado ordenó implementar a la compañía”. Los trabajadores no “votaron” por un convenio colectivo de trabajo (Collective Bargaining Agreement, CBA) impuesto por la Junta. Se vieron imposibilitados de participar en cualquier aspecto de este proceso de contratación obligatorio. Ni siquiera se les permitió asistir a las actuaciones “que obran en actas” ante el árbitro. Sin embargo, dicho contrato exige que los trabajadores paguen el tres por ciento de sus ganancias al UFW, o de lo contrario, pierden sus empleos.

Usted argumenta que este contrato iba a “generar muchos millones de dólares” para los trabajadores de Gerawan. Esa es una afirmación escandalosa en vista de que el principal beneficiario de este contrato es el UFW. Nuestros trabajadores ya tienen antecedentes de recibir los salarios más altos de la industria sin ninguna ayuda del UFW. Ni el UFW ni el mediador designado por la Junta rebatieron este hecho. Los trabajadores son los perdedores netos de este “acuerdo,” ya que la deducción de cuotas o aranceles del tres por ciento ordenada por la Junta es más del aumento del 2.5 en el pago dispuesto en el contrato. El sindicato se enriquecerá a expensas de los trabajadores. Además, en el momento en que se realizó la elección de retiro del registro, los empleados conocían el contenido del denominado contrato cuando votaron, por lo que está mal que usted desplace los deseos de los empleados con sus propios dictados y con los del UFW.

Muchos o la mayoría de nuestros empleados no quieren este contrato y no quieren saber nada del UFW. El noventa y ocho por ciento de nuestros empleados actuales no trabajaban aquí

¹ [Preguntas del panel sobre derechos civiles, Gob. Jeb Bush](#)

² [\[Objeciones del Demandante con respecto a la realización de la elección, Objeción N.º 10\]](#)

cuando se llevó a cabo la elección hace ya casi un cuarto de siglo (algunos ni siquiera habían nacido todavía). Existe un serio interrogante en lo que se refiere a si el UFW legítimamente puede argumentar que representa a estos trabajadores o que pueda obligarlos con respecto a este contrato. El conflicto de interés es manifiesto: El UFW trata de atrincherarse, prohibir las recusaciones de retiro del registro, impedir las protestas de los trabajadores y exigir el despido de todo aquel empleado que se niegue a pagar las cuotas. Como sostuvo el Tribunal Superior de Fresno, “[c]asi todos los aspectos de sus vidas laborales pueden ser dictados por el convenio colectivo de trabajo: salarios, horas, recesos, pausas para comer, quejas, supervisión, etc. El UFW no representó adecuadamente el interés [del trabajador], que [el trabajador] no afirma como su representante y que no ha hecho nada por él en 20 años”. [Orden posterior a la audiencia en 2-3, *Gerawan Farming, Inc. v. ALRB*, Caso N. ° 13CECG03374 (Trib. Superior de Fresno, 20 de marzo de 2014).]³

Usted exige la aplicación inmediata de este denominado contrato, sin siquiera considerar una vez las consecuencias que ello tendría para nuestra compañía, nuestros empleados y la continua viabilidad de uno de los mejores y mayores empleadores de Fresno. Durante la ausencia del UFW, construimos un negocio innovador y exitoso. Nuestro negocio depende de poder retener y premiar a nuestros empleados ofreciéndoles los mayores salarios y beneficios de la industria. El CBA podría alterar todos los aspectos de nuestras relaciones entre plantel de empleados y la gerencia, prohibir el derecho a huelga de la Primera Enmienda a los trabajadores (algo que han hecho ahora en varias ocasiones *contra* el UFW y la ALRB), y dar poder al UFW para que decida si nuestros trabajadores más productivos deben ser dejados de lado para un ascenso.

Como otro juez del Tribunal Superior de Fresno sostuvo, “exigir que Gerawan implemente el CBA es un flagrante alejamiento de la situación actualmente existente, con un CBA no operativo. En particular, el CBA invocaría una proscripción a largo plazo para una elección del empleado”, privando de este modo a los trabajadores de su derecho a retirar el registro del UFW. El UFW quiere poner fin a la elección pendiente e impedir los futuros intentos de los trabajadores de poder ejercer su derecho a elegir. Esto no concuerda con el fin de la Asociación de Agencias de Relaciones Laborales (Association of Labor Relations Agencies, ALRA) o los deseos de muchos de nuestros empleados. Como el Tribunal observó: “Sin embargo, dicha elección es, en este punto, un objetivo claro de numerosos empleados de Gerawan”. La aplicación inmediata sería contraria a la “prueba . . . que describ[e] la prolongada ausencia del UFW de Gerawan, así como el procedimiento de mediación controvertido que da lugar al CBA, actualmente objeto de la revisión del Tribunal de Apelaciones del Quinto Distrito”. [Orden posterior a la audiencia en 3, *ALRB v. Gerawan Farming, Inc.*, N. ° 14CECG00987 (Trib. Sup. de Fresno, 2 de junio de 2014) (Hamilton, J.).]⁴ Usted eligió tomar partido por las fuerzas que quitarían a nuestros empleados su derecho a votar y atrincherarse con un sindicato que no ha hecho nada por ellos. Esto es inexcusable.

³ [Orden posterior a la Audiencia en 2-3, *Gerawan Farming, Inc. v. ALRB*](#)

⁴ [Orden posterior a la audiencia en 3, *ALRB v. Gerawan Farming, Inc.*](#)

En su lugar, usted ignora el hecho irrefutable que indica que el UFW abandonó a nuestros empleados durante casi dos décadas. El UFW no puede dar vuelta este registro de negligencia con el fin de evitar esta realidad.

El UFW ganó una elección impugnada en mayo de 1990. Nosotros, tal como era nuestro derecho, impugnamos la elección (al igual que el UFW actualmente impugna la elección de retiro del registro pendiente). Después de que la Junta resolviera estas impugnaciones, el UFW fue registrado en julio de 1992. El UFW no presentó ninguna propuesta de convenio colectivo hasta fines de 1994. Después de una reunión introductoria a principios de 1995, el UFW desapareció. ¡No recibimos ninguna comunicación del UFW durante 17 años!

Usted afirma que “un impulso del UFW en 1994 que involucró a miles de trabajadores de Gerawan generó una propuesta de convenio colectivo completa”. Además del hecho de que no había “miles” de personas trabajando aquí en 1994, ¿de qué “impulso” habla? ¿De qué “propuesta de convenio colectivo completa”? El UFW esperó más de dos años para realizar una propuesta. Cuando lo hizo – a fines de 1994 – era un contrato modelo estándar que no contenía ni un término económico. Cuando le pedimos al UFW que lo hiciera, jamás respondió. En su lugar, desapareció.

Si el UFW creía, allá por 1994, que nosotros “nunca presentamos una contrapropuesta,” ¿por qué no presentó el UFW un cargo ante la ALRB? Una negativa de mala fe a negociar era tan ilegítima en 1994 como lo es hoy.

¿Cuál es el fundamento para su sospechoso argumento que indica que “el UFW lanzó una nueva campaña para organizar a los trabajadores de Gerawan” en 2004? Usted no menciona que el sindicato no se contactó con nosotros antes, durante o después de 2004 para reanudar las negociaciones. No hubo ninguna carta, ninguna llamada telefónica, ni un fax, nada. Y si el UFW había “lanzado una nueva campaña”, ¿por qué volvió el sindicato a abandonar una vez más a los empleados?

Su argumento de un “largo historial de atroces violaciones laborales por parte de Gerawan” es falso. El UFW no presentó *jamás* un cargo en nuestra contra ni se quejó de prácticas laborales injustas en nuestro establecimiento agrícola en los veinte años posteriores al momento en que fuera registrado para representar a los trabajadores. No existe ningún “vasto registro” de violaciones porque no se ha determinado ni siquiera una vez que se haya violado la ley después de que el UFW fuera registrado – en 1992.

En el pasado reciente, el UFW ha hecho este tipo de declaraciones falsas y en cada una de estas oportunidades argumentó haber sido “citado erróneamente”. Es sumamente inquietante que trate de tergiversar los hechos o argumentar que hemos negado a los trabajadores “incluso la más básica de las protecciones laborales”, o argumentar que nuestra compañía “se niega a implementar el contrato”.

En primer lugar, jamás nos “negamos a implementar” un convenio. La ALRB nos obligó a participar en un arbitraje obligatorio, por pedido del UFW en abril de 2013, y con posterioridad

libró una orden que establecía que, una vez que fuera exigible, nos impondría a nosotros y a nuestros empleados salarios, términos y condiciones por decreto de la agencia. Nosotros estamos impugnando esa orden en el Tribunal de Apelaciones, dado que es nuestro derecho, de acuerdo con los procedimientos de apelación que establece la ALRA.

Como juez retirado, seguramente entiende que la revisión judicial es esencial para los derechos del debido proceso de cualquier parte que deba enfrentar la imposición de una orden emanada de una agencia administrativa. El Tribunal de Apelaciones del Quinto Distrito está analizando en estos momentos si el prolongado abandono del UFW lo convierte en un representante inadecuado, junto con otras recusaciones estatutarias y constitucionales. Por ley, los tribunales de apelación de California constituyen el único tribunal con jurisdicción para proceder con la revisión de la orden de la Junta. Los tribunales de apelación primero deben ratificar la orden de la Junta, antes de que esta pueda ser aplicada.

En cuatro oportunidades, el UFW o la Abogada General de la ALRB trataron de forzar la implementación de dicha orden. Los Tribunales Superiores y el Tribunal de Apelaciones rechazaron este esfuerzo de obligar primero y pronunciarse después. En cada una de estas oportunidades, los tribunales sostuvieron que nosotros y nuestros empleados tenemos derecho a impugnar la orden de la Junta *antes* de que se la imponga.

En segundo lugar, usted argumenta que California “deja que los trabajadores convoquen a mediadores neutrales del estado para que negocien arduamente los contratos cuando los productores se niegan a firmarlos”. Los trabajadores no “convocaron” a un mediador ni invocaron este proceso de contratación por la fuerza. Se hizo por pedido del UFW, sin la aprobación de nuestros trabajadores. Esta llamada ley de “Mediación y conciliación obligatoria” se promulgó hace más de una década (y con un fin que nada tiene que ver con la forma en la que el UFW está usando esta ley en la actualidad). El UFW no hizo ningún esfuerzo por invocar este proceso con nosotros en más de una década. Usted culpa a la “mala aplicación de la ley para el trabajo agrícola del estado”, pero esa es una excusa poco convincente para la falta de actividad del UFW durante dos décadas. A diferencia de cualquier otra ley laboral en esta nación, la ALRA de California da a las organizaciones laborales registradas protecciones y facultades únicas. El UFW eligió no hacer nada.

Cuando el UFW volvió a resurgir en octubre de 2012, no propuso ni un solo término económico, y mucho menos un “contrato” que nosotros nos “negamo[s] a firmar”. En su lugar, el UFW pidió a la Junta que nos obligara a participar en un proceso de contratación por la fuerza. El mediador no “negoció arduamente” un contrato. Dictó los términos y condiciones que luego la Junta impuso a nuestra compañía y a nuestros empleados. Esto no es, en ningún sentido de la palabra, una negociación que deriva en un “acuerdo”, y mucho menos al que hayamos “llegado” nosotros.

El argumento que indica que nosotros nos “negamo[s] a firmar” un “contrato” sugiere que no cumplimos con un acuerdo negociado con el UFW. El UFW jamás trató de negociar de buena fe. No nos dieron opción más que estar obligados a acatar este “acuerdo”. Sugerir que

nuestra decisión de ejercer nuestro derecho establecido por ley de impugnar la constitucionalidad de este esquema de contratación por la fuerza representa una “negativa” a implementar un acuerdo es falso y engañoso.

En tercer lugar, usted insinúa que nuestro “vasto historial de atroces violaciones laborales” forma parte de una negativa sostenida a negociar con el UFW, o que “Gerawan ha recurrido a las apelaciones y a las interminables mociones legales para evitar pagar la remuneración que adeuda a sus empleados”. El UFW ha formulado los mismos cargos falsos en el pasado. Cuando fue confrontado con la afirmación errónea que indicaba que nosotros “continuamos luchando [contra el UFW] 20 años”, el UFW argumentó que fue citado erróneamente. Cuando se le pidió que defendiera la afirmación que indicaba que “el UFW dice que siempre trató de formular un contrato, pero que se topó con obstáculos durante los últimos 20 años”, el UFW negó haber hecho tal declaración y culpó al reportero por su falta de profesionalismo.

Hay *una* historia importante que debe informarse con respecto al conflicto en los campos agrícolas de California. Pero no se trata de un conflicto entre los trabajadores y su empleador. Se trata de un conflicto entre los trabajadores y el UFW, como aparece reflejado en los numerosos intentos de los empleados por retirar el registro del sindicato en la última década. Esto sucedió en Arnaudo Bros. , Gallo, Dole Berry, Coastal Berry, Pictsweet Mushroom Farms, D’Arrigo y Gerawan, solamente para dar unos pocos ejemplos. El continuo esfuerzo del UFW en el establecimiento agrícola de mi familia no tiene por objetivo reivindicar los derechos de los trabajadores. Se trata de un esfuerzo concertado para evitar que los trabajadores voten o logren que sus votos cuenten. No se trata de “organizar”, sino más bien, de tratar de evitar que los trabajadores decidan si el UFW puede obligarlos a acatar un “acuerdo” que nuestros empleados no pueden ni ratificar ni rechazar.

En todas las campañas de retiro del registro, el UFW argumenta que la gerencia “instigó” la elección. Usted repite estos cargos, citando como “verdades” los alegatos planteados por el personal de la ALRB basados en las denuncias interesadas presentadas por el sindicato. Usted no menciona que la elección llevada a cabo en Gerawan se fundó en una *segunda* petición de retiro del registro presentada por los trabajadores. Cuando el Director Regional de la Junta desestimó esa primera petición, aproximadamente 1,500 trabajadores abandonaron su trabajo en señal de protesta. No se trató de un conflicto orquestado por la compañía. Fue una expresión auténtica de la frustración de los trabajadores con el UFW y la Junta. Además, es lógico que los empleados mejores pagos de la industria quieran retirar el registro a un sindicato que los abandonó hace veinte años, perdió el 90% de sus miembros y que luego, de repente, reaparece para tomarles el 3% de sus salarios o hacer que se los despida.

Cuando el impulso de una segunda petición logró asegurar una elección, la Junta ignoró los esfuerzos del Director Regional por impedir la elección. Usted tergiversa estos acontecimientos mediante una denuncia presentada por la abogada general de la ALRB sobre la base de los cargos no probados que planteó el UFW. Usted se apresura a dictar sentencia, citando estos alegatos como parte de un “historial” de “atroces violaciones laborales”. La denuncia a la que hace referencia no hace mención alguna al hecho de que Gerawan permitió voluntariamente que el

Director Regional tuviera acceso sin precedentes a nuestro establecimiento para poder llevar a cabo sesiones educativas sin supervisión con nuestros empleados. El personal se reunió con más de 2,000 de nuestros empleados. Después de explicarles a nuestros trabajadores sus derechos, de acuerdo con lo establecido en ALRA, para que pudieran decidir por sí mismos si querían apoyar u oponerse a la petición de retiro del registro, el Director Regional informó al Tribunal Superior de Fresno que fue un ejercicio productivo.

El Director Regional, el Sr. Shawver, pidió al Tribunal Superior que dispusiera este acceso. Le dijo al Tribunal que era necesario para ayudar a garantizar que el impulso de la petición reflejara la voluntad de los empleados, en lugar de reflejar los deseos de Gerawan. Voluntariamente concedimos este acceso al personal de la Junta y pagamos a los trabajadores para que asistieran a las sesiones de capacitación. Sin embargo, el Sr. Shawver siguió desestimando las peticiones de retiro del registro, argumentando la interferencia del empleador en el impulso de la petición. No mencionó ni una vez el efecto de sus propios esfuerzos de “capacitación” para subsanar cualquier interferencia percibida en la libertad de elección de los trabajadores, una omisión que claramente inquietaba a la Junta. [*Gerawan Farming, Inc.*, Orden Admin. N.º 2013-46 en 3 (1 de nov. de 2013).]⁵ Dicha omisión también preocupaba al Juez del Tribunal Superior de Fresno, el Juez Jeffrey Hamilton. Declaró que “parece que [el Sr. Shawver, el Director Regional] está tratando de sacar el mejor provecho para asegurarse de que [los trabajadores] no tengan la elección que han elegido llevar adelante, y esa es la razón por la que sigue obstaculizándola”. [*ALRB v. Gerawan Farming, Inc.*, Caso N.º 14CECG00987 (Trib. Sup. de Fresno, 8 de abril de 2014) (10 de abril de 2014, Audiencia del juicio en 18:11-15).]⁶

El Tribunal destacó que el Sr. Shawver omitió, en su decisión del 28 de octubre de 2013 de desestimar la petición de retiro del registro, cualquier referencia a sus declaraciones ante el Tribunal Superior o el efecto de subsanación de la medida cautelar concedida por el Tribunal o la capacitación que tuvo lugar por pedido del Sr. Shawver, y bajo su supervisión directa. En dos oportunidades, el Tribunal corrigió a la abogada general de la ALRB, advirtiéndole que “eso no es lo que [el Sr. Shawver] dijo” a la Junta o al Tribunal. Más bien, “lo que usted dice que hizo no es lo que hizo en verdad. En realidad, lo omitió, lo que nuevamente nos hace cuestionar su honestidad y veracidad. . . y el hecho de que era neutral”. (10 de abril de 2014, Audiencia del juicio en 18:4-10.) En términos austeros, el Tribunal explicó el problema real que existe aquí:

Lo que [el Sr. Shawver] dijo en la TRO [audiencia] fue que iba a educar; que iba a salir, y que iba a aparecerse en el establecimiento agrícola, y que iba a asegurarse de que todos los trabajadores entendieran, porque en ese momento el problema era que “había ciertos supervisores en Gerawan que afectaban de un modo inapropiado la decisión del trabajador del campo. Lo que decían era, ‘No. Debe estar de nuestro lado’”.

⁵ [*Gerawan Farming, Inc.*, Orden Admin. N.º 2013-46 en 3 \(1 de noviembre de 2013\)](#)

⁶ [*ALRB v. Gerawan Farming, Inc.*, Caso N.º 14CECG00987](#)

Y por lo tanto, Shawver estuvo aquí, ante el Tribunal, como Funcionario del Tribunal, diciendo “solamente necesitamos salir y dar estas clases, para decirlo de algún modo, y vamos a decirles lo que pueden hacer”.

Y el Tribunal tuvo una audiencia muy prolongada. Y el Tribunal no borró simplemente el sello de la ALRB, para pesar del Sr. Shawver, sino que yo cambié los términos para que el Tribunal sintiera que fueron lo más imparciales posibles.

Es muy interesante ver, entonces, que el Sr. Shawver omite esto cuando habla ante la Junta. (10 de abril de 2014, Audiencia del juicio, 18:23-19:13.)

Nuestros empleados aún están esperando que se contabilicen sus votos y han presentado una demanda federal exigiendo que esto se haga. En reiteradas oportunidades hemos manifestado que seguiremos acatando legítimamente todas y cada una de las leyes que protegen el derecho de los empleados a gozar de la representación de un sindicato. Respaldaremos los resultados de la elección, si – y cuando– se cuenten los votos.

Los empleados se ganaron el derecho a una elección libre e imparcial para determinar su representación, y ahora el estado de California debe contar los votos.

Usted se explaya extensamente acerca de las “consecuencias humanas” de estas batallas legales. Sin embargo, no reconoce que nuestros trabajadores están luchando por una justicia simple y dignidad humana en la forma del derecho a votar. Su artículo no sirve a esta causa.

Le pedimos que niegue la autoría del artículo. Si se rehúsa a hacerlo, le pediremos que corrija las declaraciones falsas y engañosas formuladas en el artículo y que se retracte de dichas declaraciones difamatorias. La retractación debe ser completa e inequívoca.

Atentamente,



Dan Gerawan

cc: Arturo S. Rodríguez