

# LA INJUSTICIA DE LA JUSTICIA: LA CLÁUSULA MANDATARIA DE ARBITRAJE EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

LUIS M. BENÍTEZ BURGOS\*

I.	Introducción .....	235
II.	Principios fundamentales en torno a los contratos.....	237
	A. Las obligaciones contractuales .....	237
	B. El consentimiento, objeto y causa.....	237
	C. La buena fe y el perfeccionamiento del contrato.....	238
	D. El contrato de adhesión .....	239
III.	El convenio colectivo y el contrato individual de trabajo .....	240
	A. El convenio colectivo.....	241
	B. El contrato individual de trabajo.....	242
IV.	El arbitraje como mecanismo de solución de disputas .....	243
	A. La institución del arbitraje.....	243
	B. El FAA y la Ley de arbitraje comercial de Puerto Rico.....	245
	C. Las características del arbitraje .....	246
	1. El arbitraje representa un proceso adversativo flexible .....	246
	2. La privacidad y rapidez de las audiencias de arbitraje .....	246
	3. La pericia del juzgador.....	247
	4. Costos del arbitraje versus costos de un juicio.....	248
V.	El arbitraje de disputas de trabajo.....	249
	A. El arbitraje bajo la N.L.R.A. ....	249
	B. El arbitraje según la Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico .....	251
	C. El arbitraje de disputas en el contrato individual de trabajo.....	251
VI.	Análisis de las diferencias entre el arbitraje de disputas en el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo .....	252
	A. La ausencia de negociación en el contrato individual.....	253
	B. Descubrimiento de Prueba y Debido Proceso de Ley.....	255
	C. El carácter adjudicativo y final del arbitraje.....	257
VII.	Conclusiones.....	258

## I. INTRODUCCIÓN

La fe de la ciudadanía en el sistema de justicia que impera en nuestro País resulta ser imprescindible para su bienestar general. Esa fe se preserva únicamente en la medida en que los ciudadanos confíen en la integridad, honestidad e imparcialidad de quienes tienen la noble encomienda de impartir justicia. La imparcialidad y objetividad con que actúen los funcionarios públicos encargados de esta delicada función, en los casos ante su consideración, son ingredientes indispensables de esa fe. Estas características no solamente tienen que ser reales, sino aparentes. Ciertamente, *no* basta con que el juez sea imparcial y objetivo; *es preciso que lo parezca*.<sup>1</sup>

---

\* El autor es estudiante de tercer año de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Ostenta un Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales del Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Puerto Rico. Es actualmente el Presidente del sindicato Communications Workers of America, Local 3010, AFL – CIO. El autor desea agradecer a la profesora y Jueza del

La justicia se define como “virtud que inclina a obrar y juzgar teniendo por guía la verdad y dando a cada uno lo que le pertenece”.<sup>2</sup> La función de velar y administrar la justicia es de los tribunales,<sup>3</sup> y es hacia donde usualmente recurrimos para resolver nuestras diferencias. Parte de vivir en sociedad supone el que seamos tolerantes los unos con los otros y sometamos nuestras disputas a un justo y adecuado proceso.<sup>4</sup>

En la búsqueda sobre cómo resolver las disputas, se han creado desarrollado alternos de resolución de conflictos como sustituto a los tribunales. Estos métodos buscan resolver las disputas sin la necesidad de someterse a la rigidez del tribunal y precisamente surgen como respuesta a las críticas que se han dirigido a los tribunales por su lentitud y alegada falta de peritaje en ciertos temas.<sup>5</sup> El arbitraje de disputas ha sido por muchos años una de esas alternativas para la solución de querrelas que tanto la Corte Suprema de Estados Unidos como nuestro Tribunal Supremo han revestido de mucha importancia.<sup>6</sup> Dentro del contexto de disputas de trabajo, hasta el 1990, el arbitraje se utilizó exclusivamente en las disputas relacionadas a trabajadores unionados, sin embargo, estudios recientes muestran que el arbitraje ha sido utilizado en contextos en los cuales hay trabajadores no unionados.<sup>7</sup> Al día de hoy, más de seis millones de empleados no unionados están bajo un acuerdo de arbitraje para resolver sus disputas.<sup>8</sup>

Pese a esta tendencia en cuanto al arbitraje en el contexto del trabajador no sindicalizado, nuestro Tribunal Supremo no se ha expresado en relación a esta emergente forma de arbitraje laboral, a diferencia de lo que sí ha hecho respecto al arbitraje dentro del sector unionado.<sup>9</sup> Esto, ha dejado ciertas interrogantes y preocupaciones con respecto a este trabajador individual, que no cuenta con ciertas garantías frente a su patrono, como las tiene el empleado sindicalizado. Aunque el Tribunal Supremo ha incorporado toda la doctrina de arbitraje en un mismo cuerpo legal de normas, son varias las razones por las cuales consideramos que debe hacerse una diferencia jurídica entre estas dos vertientes.<sup>10</sup>

---

Tribunal de Apelaciones Hon. Emmalind García García por sus notas, correcciones y sugerencias, y al Lcdo. Alejandro Torres Rivera quien fuera su mentor en materia de arbitraje obrero patronal.

<sup>1</sup> Lind v. Cruz, 160 DPR 485, 487 (2003) (Rebollo López, J.).

<sup>2</sup> RUTH ORTEGA VÉLEZ, DICCIONARIO JURÍDICO DERECHO PUERTORRIQUEÑO 372 (2008) (citando el DICCIONARIO GENERAL ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA 640).

<sup>3</sup> BLACK'S LAW DICTIONARY 430 (10<sup>th</sup> ed. 2014).

<sup>4</sup> John F. Kennedy, *Nuclear Test Ban Treaty Speech at the American University's Spring Commencement*, AMERICAN UNIVERSITY, (10 de junio de 1963), <http://www1.american.edu/media/speeches/Kennedy.htm> (última visita 23 de marzo de 2016).

<sup>5</sup> KATHERINE VW STONE, PRIVATE JUSTICE THE LAW OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION, 1 (Foundation Press 1<sup>st</sup> ed. 2000).

<sup>6</sup> David M. Helfeld, *La Jurisprudencia Creadora: Factor Determinante En El Desarrollo Del Derecho De Arbitraje En Puerto Rico*, 70 REV. JUR. UPR 1, 6 (2001).

<sup>7</sup> Elizabeth Hill, *AAA Employment Arbitration: A Fair Forum at Low Cost*, DISP. RESOL. J. 9, 10 (2003).

<sup>8</sup> *Id.*

<sup>9</sup> Helfeld, *supra* nota 6, en la págs. 9-13.

<sup>10</sup> *Id.*

La primera parte de este trabajo busca definir los principios fundamentales en nuestro derecho civil concernientes a los contratos que involucran cláusulas de arbitraje. La segunda parte, define los dos tipos de contratos: el individual y el colectivo. Luego, analizaremos el arbitraje como mecanismo de solución de disputas en un marco general seguido por un análisis particular del arbitraje de disputas de trabajo. Finalmente, las diferencias entre los dos mecanismos de arbitraje y las razones por las cuales consideramos son una carga onerosa para el trabajador individual.

## II. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN TORNO A LOS CONTRATOS

### A. Las obligaciones contractuales

Una obligación, es una fuerza vinculante, por la cual una persona queda ligada al cumplimiento de determinado acto en beneficio de otro.<sup>11</sup> En Puerto Rico, las obligaciones surgen de la ley, los cuasi contratos, los actos u omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia y de los contratos.<sup>12</sup> Este último, es una de las principales fuentes obligacionales, pues permite la creación de soluciones a diversos problemas que surgen a diario dentro de la sociedad.<sup>13</sup> No existe en nuestro Código Civil una definición de lo que es un contrato, sólo se limita a decir que el contrato “existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras a dar alguna cosa, o prestar algún servicio”.<sup>14</sup>

En términos muy generales, hay varios puntos a examinar antes de pactar un contrato. Primero, es principio básico del derecho de obligaciones que “nadie está obligado a contratar”.<sup>15</sup> Esto implica que el proceso de contratación es uno voluntario, sujeto a la libertad de las partes con una sola limitación, que el pacto o acuerdo no puede ser contrario a la moral, las leyes, ni el orden público.<sup>16</sup> De esta forma, el ordenamiento jurídico le da un amplio poder a los particulares de autorregular sus relaciones patrimoniales, a lo que se conoce como *autonomía de la voluntad*.<sup>17</sup> Por otro lado, es requisito indispensable que un contrato tenga consentimiento, objeto y causa, y esté basado en la buena fe.<sup>18</sup>

### B. El consentimiento, objeto y causa

El consentimiento, “[e]s la acción de permitir, dar aquiescencia o aprobación a algo”.<sup>19</sup> En Puerto Rico, el Código Civil dispone quienes no pueden

---

<sup>11</sup> 2-II JOSÉ PUIG BRUTAU, FUNDAMENTOS DE DERECHO CIVIL II (1977).

<sup>12</sup> Cód. Civ. PR art. 1042, 31 LPRA § 2992 (1990).

<sup>13</sup> 2-VI JOSÉ VÉLEZ TORRES, CURSO DE DERECHO CIVIL I (1990).

<sup>14</sup> *Id.* en la pág. 2, citando al Cód. Civ. PR art. 1206, 31 LPRA § 3371 (1990).

<sup>15</sup> *Producciones Tommy Muñiz v. COPAN*, 113 DPR 517, 526 (1982).

<sup>16</sup> VÉLEZ TORRES, *supra* nota 14, en la pág. 6.

<sup>17</sup> ORTEGA VÉLEZ, *supra* nota 2 en la pág. 76.

<sup>18</sup> Cód. Civ. PR art. 1213, 31 LPRA § 3391 (1990).

<sup>19</sup> ORTEGA VÉLEZ, *supra* nota 2, en la pág. 148.

prestar su consentimiento: los menores, los incapaces judiciales, los sordomudos, entre otros.<sup>20</sup> Fuera de estas exclusiones, cualquiera puede aceptar participar de un contrato. Esa aceptación o consentimiento queda manifestado por el “concurso de la oferta y la aceptación sobre la cosa y causa que han de constituir un contrato”.<sup>21</sup> Las partes pueden acordar todo aquello que deseen, siempre y cuando no contravenga la ley, la moral y el orden público.<sup>22</sup> Sin embargo, no todo consentimiento es válido. Si el mismo se obtiene mediante el error, violencia o intimidación el mismo es nulo<sup>23</sup> pues se considera que nunca hubo voluntariedad a la hora de acordar determinada obligación. Esto, puesto que la declaración de voluntad es “el alma y esencia misma del negocio jurídico, pero ha de ser una voluntad inteligente y consciente, además de libre; ni deformada ni anormalmente formada”.<sup>24</sup>

Por su parte, la causa “es aquella cosa que se va a intercambiar entre las partes”.<sup>25</sup> El Código Civil, para cada parte contratante, define causa como “la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte; en los remuneratorios, el servicio beneficio que se remunera, y en los de pura beneficencia, la mera liberalidad del bienhechor”.<sup>26</sup> Para Diez Picazo, la causa en los contratos onerosos y bilaterales -como lo es un contrato de trabajo- se encuentra en la obligación recíproca de cada parte con respecto a la correspondiente obligación asumida.<sup>27</sup>

Por último, para tener un contrato válido y exigible el mismo tiene que contar con un objeto. Pueden ser objeto de los contratos “todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres aún las futuras”.<sup>28</sup> También “[e]s ‘lo debido por el deudor’ y aquello que el acreedor está facultado para reclamar y recibir. . . . [I]o debido por el deudor -prestación- es un comportamiento a una conducta”.<sup>29</sup> Según Puig Brutau, para que haya un objeto, es necesario que: “(a) exist[a] un acuerdo de voluntades, (b) del que resulta uno o varios derechos personales o de crédito, (c) que imponen una serie de conductas a los contrayentes, [y] (d) conducta que se refiere a la manera de proceder con determinada cosa, objeto o servicio”.<sup>30</sup>

### C. La buena fe y el perfeccionamiento del contrato

---

<sup>20</sup> Cód. Civ. PR art. 1215, 31 LPRA § 3402 (1990).

<sup>21</sup> ORTEGA VÉLEZ, *supra* nota 2, en la pág. 148.

<sup>22</sup> Cód. Civ. PR art. 1207, 31 LPRA § 3372 (1990).

<sup>23</sup> *Id.* § 3404.

<sup>24</sup> Capo Caballero v. Ramos, 83 DPR 650, 670-71 (1961).

<sup>25</sup> Rafael González Ramos, *El arbitraje dentro de la contratación individual patrono-empleado en Puerto Rico y sus implicaciones*, 5 No. 1 UPR BUS. L.J. 1, 5 (2014).

<sup>26</sup> Cód. Civ. PR art. 1226, 31 LPRA § 3431 (1990).

<sup>27</sup> 2 Luis Diez-Picazo & Antonio Gullón, *Sistema de Derecho Civil* 34 (1999).

<sup>28</sup> Cód. Civ. PR art. 1223, 31 LPRA § 3421 (1990).

<sup>29</sup> Ortega Vélez, *supra* nota 3, en la pág. 423.

<sup>30</sup> Puig Brutau, *supra* nota 11, en la pág. 110.

Establece el Código Civil de Puerto Rico, en su artículo 1210, que “[l]os contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”.<sup>31</sup> Es frecuente, sobre todo en contratos formales, de importancia o complejos, que antes de que se logre ese perfeccionamiento, haya unos tratos preliminares, sin intención de obligarse, pero con la intención de lograr un acuerdo que manifestará el consentimiento de las mismas.<sup>32</sup> A ese proceso se le llama negociación contractual. Sin embargo, basado en la definición del art. 1210 antes mencionada, no es necesaria una negociación previa para lograr un contrato que sea vinculante.

No obstante, todo el proceso de contratación debe estar basado un principio de extrema importancia, la buena fe contractual. Es tan importante que “es también exigencia general de nuestro derecho y que como tal se extiende a la totalidad de ordenamiento jurídico”.<sup>33</sup> Sobre la buena fe, Díez-Picazo nos dice que “se presenta como un criterio hermenéutico a la vista del cual debe ser interpretado el contrato, y como un criterio de conducta conforme al cual deben ser cumplidas las obligaciones”. Buena fe, “es la *moralización* de las relaciones económicas”.<sup>34</sup> Es importante mencionar, que la buena fe está atada a la equivalencia de las prestaciones, entendiéndose que “[l]a arraigada tradición de la autonomía de la voluntad (*pacta sunt servanda*), eje de la seguridad jurídica, permite frenar su predominio absoluto cuando la excesiva onerosidad alcance dimensiones de mala fe”.<sup>35</sup> En este caso, nuestro ordenamiento no puede permitir un contrato cuya onerosidad no guarda relación con la ventaja provista para una de las parte.<sup>36</sup>

#### D. El contrato de adhesión

Puig Brutau, nos dice que los contratos, por lo general, son el resultado de una negociación que en ocasiones puede ser extensa.<sup>37</sup> Pero, como resultado del desarrollo moderno y la gran industrialización, se ha fortalecido la estandarización de contratos los cuales tienden a ser redactados por la parte más fuerte. Dicha parte, impone “determinadas cláusulas o del completo esquema del contrato, en sentido ventajoso para él y en detrimento del otro contrayente, el cual, siendo *económicamente más débil*, no tiene libertad de escoger, sino entre aceptar aquellas cláusulas o aquel esquema, o renunciar a la celebración del contrato”.<sup>38</sup> Por ello, la parte que acepta el contrato tal como se lo presenta la otra

---

<sup>31</sup> Cód. Civ. PR art. 1210, 31 LPRR § 3375 (1990).

<sup>32</sup> Díez-Picazo & Gullón, *supra* nota 27, en la pág. 64.

<sup>33</sup> Veilla vs. Pueblo Supermarkets, 111 DPR 585, 587-588 (1987).

<sup>34</sup> ORTEGA VÉLEZ, *supra* nota 2, en la pág. 89 (énfasis suplido).

<sup>35</sup> Utility Construction Services v. Municipio de San Juan, 115 DPR 88, 89-90 (1984).

<sup>36</sup> *Id.* En la pág. 91.

<sup>37</sup> PUIG BRUTAU, *supra* nota 11, en la pág. 167-68.

<sup>38</sup> JOSÉ CASTÁN TOBEÑAS, DERECHO CIVIL ESPAÑOL 332, 472 (1988).

parte, “se ‘adhiera’ al esquema predeterminado unilateralmente”,<sup>39</sup> reduciendo así al mínimo la bilateralidad contractual entre las partes.<sup>40</sup>

Pero para muchos, esto no es algo nuevo pues el artículo 1240 del Código Civil establece un lenguaje que evidencia que no siempre la contratación se ha llevado entre partes donde no hay igualdad. Dicho artículo establece que “[l]a interpretación de las cláusulas obscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la obscuridad.”<sup>41</sup> Pese a ello, tratadistas como Puig Brutau, entienden que este tipo de contrato no debe tener del todo validez, ya que no hay una libre contratación entre las partes.<sup>42</sup> Añade a su vez, que es función de los tribunales revisar qué cláusulas de dicho contrato fueron aceptadas libremente por las partes y sobre todo “cuales son justas y cuales no lo son”.<sup>43</sup>

Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, le ha dado validez a este tipo de contrato y han resuelto que sí hay consentimiento. El mismo, se da pues la parte más débil firmó el contrato cuando tuvo la oportunidad de no perfeccionar el mismo al no aceptarlo.<sup>44</sup> También ha resuelto que dichos contratos deben interpretarse liberalmente en beneficio de dicha parte que no tuvo oportunidad de negociar el mismo.<sup>45</sup> No obstante, si los términos del contrato de adhesión son claros, específicos y no dan margen a ambigüedades o diferentes interpretaciones, se hará valer la clara voluntad de las partes sin tener que recurrir al artículo 1240 del Código Civil de Puerto Rico.<sup>46</sup> Finalmente, la doctrina federal también avala este tipo de contrato.<sup>47</sup>

### III. EL CONVENIO COLECTIVO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El derecho del trabajo actualmente se puede dividir e identificar en cinco subdivisiones que componen el mismo a saber: (1) legislación de las relaciones obrero-patronales —todo lo relacionado con uniones obreras en la empresa privada y pública, dentro y fuera del comercio interestatal—; (2) la legislación protectora del trabajo —cubre a los empleados no sindicalizados—; (3) la legislación de personal —cubre los derechos de los empleados de la rama ejecutiva tanto federales, estatales, legislativos y municipales—; (4) la legislación de la seguridad social del trabajo —todo lo relacionado con seguros y beneficios de incapacidad, retiro, pensiones, cesantías, etc. de los trabajadores y trabajadoras, y (5) la legislación de seguridad y salud en el trabajo.<sup>48</sup> En la empresa privada, sobresalen dos tipos de relaciones contractuales, la colectiva y la del trabajador individual.

---

<sup>39</sup> 2-VI JOSÉ VÉLEZ TORRES, CURSO DE DERECHO CIVIL 7 (1990).

<sup>40</sup> Zequeira v. CRUV, 83 DPR 878, 881 (1961).

<sup>41</sup> Cód. Civ. PR art. 1240, 31 LPRA § 3478 (1990).

<sup>42</sup> PUIG BRUTAU, *supra* nota 11, en la pág. 435.

<sup>43</sup> *Id.* en la pág. 434.

<sup>44</sup> Echandi Otero v. Steward Tittle Co., 174 DPR 355 (2008).

<sup>45</sup> Quiñonez López v. Manzano Pozas, 141 DPR 139, 155 (1996).

<sup>46</sup> Echandi Otero, 174 DPR en la pág. 371.

<sup>47</sup> RESTATEMENT (SECOND) CONTRACTS §211 (1981).

<sup>48</sup> ALBERTO ACEVEDO COLOM, LEGISLACIÓN PROTECTORA DEL TRABAJO COMENTADA 5 (8th rev. ed. 2005).

### A. El convenio colectivo

El convenio colectivo “es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. El mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal”.<sup>49</sup> Parte de su desarrollo está ligado con la aprobación del *National Labor Relations Act* (en adelante *N.L.R.A.*)<sup>50</sup> o *Ley Wagner* en 1935, la cual fue subsiguientemente enmendada por la *Ley Taft-Harley* y luego la *Ley Landrum Griffin*, la cual rige actualmente.<sup>51</sup> Esta ley, busca promover la negociación colectiva de los trabajadores por medio de representantes electos para dicho propósito. Pese a que la *N.L.R.A.* no define lo que es un convenio colectivo, es importante notar que la ley crea una obligación de negociar de buena fe con un representante exclusivo de los trabajadores y lo define como:

[T]he performance of the mutual obligation of the employer and the representative of the employees to meet at reasonable times and confer in good faith with respect to wages, hours, and other terms and conditions of employment, or the negotiation of an agreement, or any question arising thereunder, and the execution of a written contract incorporating any agreement reached if requested by either party, but such obligation does not compel either party to agree to a proposal or require the making of a concession. . . .<sup>52</sup>

En otras palabras, de una parte solicitarlo, surge la obligación de redactar cualquier acuerdo, algo que no encontramos en nuestro Código Civil.

Ahora bien, dentro de la esfera estatal, existe la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*,<sup>53</sup> la cual rige las relaciones obrero-patronales para los trabajadores de las corporaciones públicas y para aquellos empleados que no estén dentro del comercio interestatal o que hayan sido excluidos por el *N.L.R.A.* Esta ley establece que los Convenios Colectivo son contratos donde se fijan los términos y condiciones de los trabajadores al tiempo que están revestidos de

---

<sup>49</sup> JRT v. Junta Administradora de Muelles de Ponce, 122 DPR 318, 333 (1991).

<sup>50</sup> National Labor Relations Act, 29 U.S.C. § 151-169 (2012), esta ley es de aplicación a toda empresa que emplee dos o más trabajadores dentro del comercio interestatal. La ley también crea lo que se conoce como el *National Labor Relations Board* (N.L.R.B.), una agencia federal cuasi-judicial cuya responsabilidad primaria es velar el cumplimiento de esta ley. Los trabajadores, tienen el derecho de escoger mediante votación secreta a un representante de su interés que será certificado por la N.L.R.B.

<sup>51</sup> Para una explicación de la *N.L.R.A.* que también incluye una serie de disposiciones con respecto a prácticas ilícitas de las organizaciones obreras y limitaciones en torno a los mecanismos de presión como los piquetes y las huelgas, véase, ACEVEDO COLOM, *supra* nota 49, en la pág. 2.

<sup>52</sup> 29 U.S.C. § 158(d) (2012).

<sup>53</sup> Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA §§ 61 – 85 (2009).

interés público.<sup>54</sup> Esto es así, ya que con el convenio colectivo “las uniones no son las beneficiarias. . . sino que los beneficiarios son los obreros, en aquella medida en que los convenios les confieren beneficios de cualquier clase. Siendo el convenio colectivo un contrato entre partes, producto de un proceso deliberativo y de negociación. . . .”<sup>55</sup> De hecho, aunque el contrato colectivo se perfecciona una vez la Unión y el Patrono acuerdan el mismo, muchas veces es requisito de cada organización obrera llevar el mismo a ratificación de su membresía quienes tienen la última palabra sobre el rechazo o aceptación del mismo para que éstos tengan validez.<sup>56</sup>

## B. El contrato individual de trabajo

A diferencia del convenio colectivo, no existe una ley específica que regule el contrato de empleo individual. Pese a esto, hay dos formas típicas en las que se crea una relación contractual laboral, el empleado contratado por tiempo determinado o el empleado contratado por tiempo indeterminado.

El contrato a término fijo, es aquel en el cual “una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio a cambio de un precio cierto. Se trata de una relación contractual consensual, es decir, perfeccionada por el mero consentimiento; bilateral, pues crea obligaciones recíprocas, y onerosa”.<sup>57</sup> No es necesario que esté por escrito. El Código Civil, define este tipo de relación como contrato de arrendamiento de obras y servicios.<sup>58</sup>

Para ser considerado empleado a tiempo indeterminado, es necesario que el empleado, o haya sido contratado sin un término fijo o cuando exista un término fijo, se haya creado una expectativa de continuidad en el empleo.<sup>59</sup> Es importante mencionar, que el único contrato de trabajo que expresamente se requiere que esté por escrito o de lo contrario es nulo, es el contrato probatorio.<sup>60</sup> En este caso, de no hacerse por escrito o una vez transcurrido el término probatorio, y el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado pasará a ser un empleado permanente sin tiempo determinado con todos los derechos, obligaciones y responsabilidades que acarrea.<sup>61</sup>

---

<sup>54</sup> 29 LPRC § 61, (donde se establece como política pública del gobierno la negociación y los convenios colectivos como mecanismos para lograr un desarrollo económico y donde se declara que los convenios, están revesitos de interés público).

<sup>55</sup> JRT v. Junta Administradora de Muelles de Ponce, 122 DPR 318, 333-34 (1991).

<sup>56</sup> Ronald I. Mirivis, Annotation, *Right of union rank and file, under § 101(a) (1) of the Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 (29 U.S.C. § 411(a) (1)), to ratify collective bargaining agreement*, 61 A.L.R. Fed. 733 (1983).

<sup>57</sup> Wittenburg v. Colegio Nuestra Señora del Carmen, 182 DPR 937, 958 (2011).

<sup>58</sup> Cód. Civ. PR art. 1473, 31 LPRC § 4111 (1990).

<sup>59</sup> Wittenburg, 182 DPR en las págs. 960-62, (explicando que la expectativa de continuidad significa que la relación contractual patrono-empleado, no estará o no está limitada por el término pactado).

<sup>60</sup> Véase, Artículo 8 de la Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRC § 185 (h) (1990).

<sup>61</sup> ACEVEDO COLOM, *supra* nota 48, en la pág. 177.



Por último, es importante mencionar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha definido el contrato de trabajo como un contrato típico de adhesión,<sup>62</sup> pues “[e]n estos contratos, el empleado tiene que aceptar de ordinario lo que propone el patrono, porque dicho empleado no está en posición de exigir mejores términos.”<sup>63</sup> Esto, a diferencia de un contrato colectivo donde hay una obligación de negociar de buena fe, con el fin de lograr un acuerdo entre el patrono y la sindical que debe promover la paz laboral e industrial.

#### IV. EL ARBITRAJE COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE DISPUTAS

##### A. La institución del arbitraje

Pese a su evolución actual, el arbitraje como medio para solucionar disputas no es nuevo. Su existencia “express an ideology of communitarian justice without formal law, an equitable process based on reciprocal access and trust among self-government.”<sup>64</sup> Su uso ha sido tan reconocido y es “tan viejo como la sociedad humana”.<sup>65</sup> Además, el arbitraje:

[F]ormó parte integral de los sistemas para la adjudicación de controversias en la Grecia antigua, en el Imperio Romano, en las transacciones de los comerciantes judíos y en el comercio medieval. El mismo coexistió con el derecho civil y con el derecho común en Inglaterra y Estados Unidos hasta el comienzo del siglo XX y como se ha notado, formó parte de los procesos para la resolución de disputas de culturas sin historia escrita. Ha servido como un método alterno a la guerra en las disputas entre naciones, y su contribución a la paz obrero-patronal está bien reconocida.<sup>66</sup>

A nuestro juicio, la historia misma reconoce la importancia del arbitraje y su efectividad en la solución de disputas desde tiempos inmemoriales.

En el derecho moderno, se considera al arbitraje como una de las ramas dentro de los Métodos Alternos de Resolución de Conflictos.<sup>67</sup> El arbitraje se puede definir como “*a simple proceeding voluntarily chosen by parties who want a dispute determined by an impartial judge of their own mutual selection, whose decision, based on the merits of the case, they agree in advance to accept as final and binding.*”<sup>68</sup> También, como “un medio más apropiado y deseable que los

---

<sup>62</sup> Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157, nota 9 (1994).

<sup>63</sup> Vega III, 136 DPR en la pág. 186.

<sup>64</sup> STONE, *supra* nota 5, en la pág. 11, (citando a Jerold. S. Auerbach, *Justice Without Law?* (1983)).

<sup>65</sup> DEMETRIO FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, EL ARBITRAJE OBRERO PATRONAL EN PUERTO RICO 3 (Forum ed., 1 ed. 2000).

<sup>66</sup> Helfeld, *supra* nota 6, en la págs. 3–4.

<sup>67</sup> STONE, *supra* nota 5, en la pág. 1.

<sup>68</sup> ALAN MILES RUBEN ET AL., HOW ARBITRATION WORKS: FRANK ELKOURI & EDNA ELKOURI 3 (BNA Books ed. 6 Sub. ed. 2003 (citando a Chappel, Arbitrate... and avoid Stomach Ulcers 2 ARB. MAG., NOS 11-12 en las págs. 6,7 (1944)).

tribunales para la resolución de controversias que emanan de la relación contractual de las partes, ya que es un menos técnico, más flexible y menos oneroso”.<sup>69</sup>

Ahora bien, el arbitraje es esencialmente una institución voluntaria. Este proceso de solución de conflictos es muy común en los contratos colectivos, donde las partes escogen el procedimiento de arbitraje como mecanismo para lidiar con sus disputas, controversias y problemas.<sup>70</sup> La doctrina, ha reconocido tres tipos de arbitraje, el voluntario, el obligatorio o compulsorio, y el mandatario. El arbitraje es voluntario nace del acuerdo de las partes.<sup>71</sup> Empero, hay instancias donde el arbitraje puede ser “requerido por la ley o forzado por la ley a las partes”,<sup>72</sup> lo que se denomina como arbitraje obligatorio. Un ejemplo de esto es la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*,<sup>73</sup> que aplica a los trabajadores del sector público. Otro ejemplo, es el *Railway Labor Act*,<sup>74</sup> que aplica a los empleados de la industria de la trasportación ferroviaria, aérea y ciertos transportistas terrestres.

Finalmente, ha surgido otro tipo de arbitraje el cual muchos tratadistas han llamado “arbitraje mandatario”,<sup>75</sup> el cual surge en el contexto del trabajo cuando un patrono le requiere a un empleado firmar una cláusula de arbitraje en su contrato de empleo o certificar que aceptó un procedimiento de arbitraje previamente establecido en una política de empleo.<sup>76</sup> Se le conoce arbitraje mandatario, ya que al formar parte del contrato de trabajo y este ser un contrato de adhesión -como explicamos anteriormente-, se entiende que se le está imponiendo dicho acuerdo.<sup>77</sup> No obstante, la Corte Suprema de Estados Unidos ha ubicado este tipo de acuerdo dentro del arbitraje voluntario. Ha razonado la Corte, que el acordar arbitrar sus disputas en un contrato, irrespectivamente sea de trabajo o no, es totalmente voluntario y cualquier parte puede rechazar no

---

<sup>69</sup> ORTEGA VÉLEZ, *supra* nota 2 en la pág. 60 (2008).

<sup>70</sup> FERNÁNDEZ QUINÓNEZ, *supra* nota 64, en la pág. 3.

<sup>71</sup> BLACK'S LAW DICTIONARY 120 (9na9th ed. 2009).

<sup>72</sup> *Id.*

<sup>73</sup> Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, 3 LPRA § 1451 (2009). Esta ley obliga a las uniones y las agencias de gobierno a establecer un procedimiento de querellas que culmina con una vista ante un árbitro de la Comisión Apelativa del Servicio Público. También, están obligadas las partes a acogerse al proceso de arbitraje cuando lleguen a un estancamiento en el proceso de negociación colectiva.

<sup>74</sup> Railway Labor Act, 45 U.S.C. §§ 151 – 188 (2012). Esta crea unas “Juntas de Ajuste” que obligan a las partes a llevar ante un árbitro las disputas “menores” sobre cualquier violación a los convenios colectivos. Para una discusión sobre esta ley, véase ACEVEDO COLOM, *supra* nota 48, en la págs. 245-249.

<sup>75</sup> Susan A. FitzGibbon, *Reflections on Gilmer and Cole*, 1 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 221, 226 (1997)

<sup>76</sup> Véase, Elizabeth Hill, *AAA Employment Arbitration: A Fair Forum at Low Cost*, DISP. RESOL. J. 9 (2003); Greg Gerard Guidry & Gerald J. Huffman Jr., *Legal and Practical Aspects of Alternative Dispute Resolution in Non-Union Companies*, 6 LAB. LAW. 1 (1990)

<sup>77</sup> FitzGibbon, *supra* nota 74, en la pág. 226.

contratar con la otra bajo esas condiciones.<sup>78</sup> Al aceptar dicha cláusula, el arbitraje se vuelve obligatorio para ambos.

### B. El Federal Arbitration Act y la Ley de arbitraje comercial de Puerto Rico

Hasta el 1925, el arbitraje en los Estados Unidos no gozaba de respeto ni había forma de forzar u obligar a una parte a cumplir con un acuerdo de arbitrar una disputa.<sup>79</sup> Con la aprobación del Federal Arbitration Act,<sup>80</sup> se logró posicionar al arbitraje de disputas a un nivel similar que al de los tribunales, pues entre otras cosas, la ley dice que las cláusulas de arbitraje en los contratos son “*valid, irrevocable and enforceable, save upon such grounds as exist at law or in equity for the revocation of any contract.*”<sup>81</sup> También autoriza al tribunal a diferir el procedimiento de arbitraje pactado cualquier controversia que se presente en el tribunal y no en el foro arbitral.<sup>82</sup> También establece, el poder para que se ordene a una parte a someter su queja a arbitraje si dentro del contrato se acordó y no hay razón para invalidar dicha cláusula.<sup>83</sup> En el ámbito obrero patronal y de derecho de empleo, por años se había entendido que esta ley no aplicaba a los trabajadores pues la sección 2 de la misma<sup>84</sup> excluye “*contracts of employment of seamen, railroad employees, or any other class of workers engaged in foreign or interstate commerce.*”<sup>85</sup> Pero, como veremos más adelante, esto cambió años después cuando la Corte Suprema de Estados Unidos en 1991 resolvió el caso de *Gilmer*<sup>86</sup> y lo que será su progenie.

En el caso particular de Puerto Rico, no es hasta el 8 de marzo de 1951 que se aprueba la *Ley para autorizar la celebración de convenios de arbitraje en Puerto Rico*.<sup>87</sup> Esta ley vino a reemplazar la Ley de Enjuiciamiento Civil Española, la cual desde 1881 proveía para el arbitraje.<sup>88</sup> La Ley 376-1951, es muy parecida a la F.A.A. pero no es una copia exacta de la misma, pues es mucho más amplia y otorga mayor grado de flexibilidad que la legislación federal.<sup>89</sup> Además, la Ley 376-1951, excluye completamente a todo “convenio de arbitraje entre patronos y empleados”,<sup>90</sup> dentro de la legislación laboral vigente y futura que busque regular el arbitraje de disputas obrero patronales.

<sup>78</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 3.

<sup>79</sup> STONE, *supra* nota 5, en la pág. 305.

<sup>80</sup> 9 U.S.C. §§ 2-16 (2012).

<sup>81</sup> *Id.* § 2 (2012).

<sup>82</sup> *Id.* § 3 (2012).

<sup>83</sup> *Id.* § 4 (2012).

<sup>84</sup> *Id.* § 2 (2012).

<sup>85</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 5.

<sup>86</sup> *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

<sup>87</sup> *Ley para autorizar la celebración de convenios de arbitraje en Puerto Rico*, Ley 376 de 8 de marzo de 1951, 32 LPRA § 3201 (2004)

<sup>88</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la pág. Deme 8.

<sup>89</sup> Helfeld, *supra* nota 6, en la pág. 55.

<sup>90</sup> *Ley para autorizar la celebración de convenios de arbitraje en Puerto Rico*, Ley 376 de 8 de marzo de 1951, 32 LPRA § 3229 (2004).

### C. Las características del arbitraje

Los métodos de resolución de disputas, han surgido en respuesta a la insatisfacción general con el sistema de justicia.<sup>91</sup> En el caso del arbitraje de disputas, este cuenta con una serie de características que lo hacen atractivo para muchos, algo que fue muy útil sobre todo durante y luego de la Segunda Guerra Mundial.<sup>92</sup> Varias son las características del procedimiento de arbitraje, las cuales se pueden resumir en su informalidad y flexibilidad, la privacidad del proceso, la pericia del juzgador, y la rapidez y costo.<sup>93</sup>

#### 1. *El arbitraje representa un proceso adversativo flexible*

En teoría, el arbitraje se basa en un proceso flexible donde las partes pueden acordar las reglas que han de regir el mismo.<sup>94</sup> “Se trata de un mecanismo que no está revestido de la formalidad que aplica ante los tribunales de Justicia. Las Reglas de Procedimiento Civil y Evidencia no son de aplicación en las vistas de arbitraje, con la excepción de aquellos casos en que las partes expresamente lo hayan pactado”.<sup>95</sup> Son muy “[p]ocas reglas o normas procesales [las que] limitan el ejercicio de discreción de los árbitros en el manejo de la controversia”.<sup>96</sup> Ahora, esto no significa que se van a ignorar los elementos básicos del debido proceso de ley, ya que a las partes se le debe garantizar un “mínimo necesario [de debido proceso de ley] que acredite una resolución justa de la controversia”.<sup>97</sup> Por otro lado, salvo se pacte que el laudo o decisión del árbitro será “conforme a derecho”, el árbitro no está obligado a aplicar precedentes ni principios de derecho sustantivo.<sup>98</sup>

#### 2. *La privacidad y rapidez de las audiencias de arbitraje*

A diferencia de los casos ante los tribunales, las vistas de arbitraje tienden a ser privadas.<sup>99</sup> En Puerto Rico, si se utilizan los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pese a que el laudo será público y accesible a la ciudadanía, la vista se mantendrá privada. Ahora, si las partes acuerdan lo contrario y se obtiene la anuencia del

<sup>91</sup> STONE, *supra* nota 5, en la pág. 2.

<sup>92</sup> MILES RUBEN., *supra* nota 68, en la pág. 5.

<sup>93</sup> FERNÁNDEZ QUIÑONEZ, *supra* nota 64, en las págs. 20-27.

<sup>94</sup> 1 WEST ENCYCLOPEDIA OF AMERICAN LAW 229 (2009).

<sup>95</sup> Autoridad de los Puertos v. Hermandad de Empleados, 186 DPR 417, 425 (2012) (citando a ACEVEDO COLOM, *supra* nota 49, en la pág. 228).

<sup>96</sup> FERNÁNDEZ QUIÑONEZ, *supra* nota 64, en la pág. 24.

<sup>97</sup> Autoridad de los Puertos, 186 DPR en la pág. 429.

<sup>98</sup> FERNÁNDEZ QUIÑONEZ, *supra* nota 64, en la pág. 24 (haciendo referencia en el contexto del arbitraje comercial de EEUU a Shearson/American Express v. Mc. Mahon, 482 U.S. 220, 259 (1987); en el contexto del campo laboral a JRT v. New York and PR Steamship Co.; 69 DPR 782 (1987) y sobre el arbitraje comercial en Puerto Rico a Rivera v. Samaritano & Co. Inc., 108 DPR 782 (1949). Véase, JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1987)).

<sup>99</sup> FERNÁNDEZ QUIÑONEZ, *supra* nota 64, en la pág. 23.

árbitro, la misma puede ser pública.<sup>100</sup> En el caso del arbitraje comercial, la privacidad de las vistas de arbitraje es el “motivo principal que mueve a las partes a acordarlo.”<sup>101</sup>

Por otro lado, muchos proponentes han concluido que el procedimiento de arbitraje es uno rápido y eficiente.<sup>102</sup> Estudios han tratado de concluir cuanto aproximadamente puede tardar un caso en arbitraje, sin embargo no ha sido del todo posible.<sup>103</sup> Se ha tratado de concluir que los casos pueden durar en promedio 8.5 meses y que las vistas se han extendido hasta en promedio por dos días pero no existe nada definitivo.<sup>104</sup> Por otro lado, estos estudios no toman en consideración los pasos anteriores al arbitraje (como la radicación de la querrela o los procedimientos internos entre empleado y patrono incluido la conciliación) pues sólo toman como punto de partida, la fecha de radicación de la solicitud de arbitraje.<sup>105</sup> Otro estudio, reveló que en promedio los casos radicados ante la A.A.A. se tienden a resolver en 332.2 días<sup>106</sup> y que sus estudios confirman que existe un “*relative speed of employment arbitration for obtaining a hearing compared to the litigation system.*”<sup>107</sup> No obstante, no se puede concluir que estos términos, sean lo suficientemente rápidos como para remediar realmente al trabajador afectado.<sup>108</sup>

### 3. La pericia del juzgador

Muchos tratadistas consideran que el elemento más importante del arbitraje de disputas es la pericia del juzgador, pues se trata de buscar personas que sean peritos o con amplia experiencia en el campo particular donde se desenvuelve la controversia.<sup>109</sup> No solo se cuenta con juzgadores que disfrutan de la “imparcialidad, integridad y capacidad incuestionable... [también] [l]a pericia de los árbitros históricamente ha sido conocida como una distinción innegable que se le acredita al proceso.”<sup>110</sup> Aunque, hay ciertos tratadistas que consideran que la pericia de los árbitros es igual a la que poseen los jueces y que no existe

---

<sup>100</sup> *Id.*

<sup>101</sup> *Id.* nota al calce 63, (citando a Mentschikoff, S. Commercial Arbitration, 61 Colum L. Rev 846 – 849 (1961)).

<sup>102</sup> Susan A. FitzGibbon, *Reflections on Gilmer and Cole*, 1 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 221, 249 (1997).

<sup>103</sup> Hill, *supra* nota 76, en la pág. 16.

<sup>104</sup> *Id.* en la pág. 16.

<sup>105</sup> *Id.*

<sup>106</sup> Alexander J.S. Colvin, *Empirical Research on Employment Arbitration: Clarity Amidst the Sound and Fury?* 11 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 405, 425-426 (2007).

<sup>107</sup> *Id.* (analizando otros estudios estadísticos realizados, el autor compara el tiempo en promedio que tomaron casos de discrimin e informa que los mismos tomaron entre “709 days for 1,430 federal court employment discrimination cases from 1999-2000 and 818 days for 163 state court employment discrimination cases from 1996” en comparación con 250 días bajo la A.A.A.).

<sup>108</sup> *Id.* en la pág. 427.

<sup>109</sup> Rafael E. González Ramos, *El arbitraje dentro de la contratación individual patrono-empleado en Puerto Rico y sus implicaciones*, 5 U. PR BUS. L.J. 1, 22 (2014).

<sup>110</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la pág. 26.

diferencia alguna que los haga mejor o peor juzgadores.<sup>111</sup> Sin embargo, la Corte Suprema de Estados Unidos ha validado este planteamiento sobre la pericia del juzgador ampliamente. En el caso *14 Penn Plaza LLC v. Pyett*,<sup>112</sup> resolvió que los árbitros cuentan con la capacidad para resolver asuntos complejos del derecho y que su especialidad no se limita a la materia técnica, si no que con el tiempo, han adquirido esa pericia en el derecho para resolver asuntos como derecho de monopolio, marcas y discrimen.<sup>113</sup>

#### 4. *Costos del arbitraje versus costos de un juicio*

Otro aspecto que, en teoría, hace al arbitraje de disputas accesible lo son sus costos. Para muchos quizá no es necesario presentar evidencia de este particular, pues el no contar con procedimientos de descubrimiento de prueba, apelaciones y gastos de abogado,<sup>114</sup> hace el proceso más económico.<sup>115</sup> En Estados Unidos, la *American Arbitration Association*, organización sin fines de lucro que ofrece el mayor servicio de arbitraje en la nación y que cuenta con un esquema de precios ya determinado por la misma.<sup>116</sup> Un estudio estadístico realizado a solicitud de dicha organización, concluyó que su servicio era justo y económico incluso para aquellos empleados con ingresos menores.<sup>117</sup> Otros estudios han tratado de llegar a conclusiones similares.<sup>118</sup> No obstante, pese a la importancia que se le ha dado al arbitraje, la organización sin fines de lucro *Public Citizen* criticó que ni el Congreso ni el *General Accounting Office (G.A.O.)* de Estados Unidos hayan realizado un estudio oficial sobre los costos de arbitraje.<sup>119</sup> Mientras el gobierno y sus oficiales alegan que el costo de arbitraje es aproximadamente un veinte por ciento menor que el costo de un litigio,<sup>120</sup> *Public Citizen* concluyó lo contrario. En un estudio realizado en el 2002, esta organización, informó que, contrario a la percepción popular, los costos de

---

<sup>111</sup> Harry T. Edwards, *Advantages of Arbitration over litigation* 'McDermott, *The Presidential Address—An Exercise in Dialectic: Should Arbitration Behave as Does Litigation?* en la pág. 21 (en *Decisional Thinking of Arbitrators and Judges*, Proceedings of the 33rd Annual Meeting, National Academy of Arbitrators, eds. James L. Stern and Barbara D. Dennis 1981).

<sup>112</sup> *14 Penn Plaza LLC v. Pyett*, 556 U.S. 247, 268-69 (2009).

<sup>113</sup> *Id.* en las págs. 268-69.

<sup>114</sup> ACEVEDO COLOM, *supra* nota 48, en la págs. 402-404. (discutiendo el proceso de reclamar y pagar honorarios de abogado en Puerto Rico).

<sup>115</sup> Edwards, *supra* nota 110, en la pág. 3.

<sup>116</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 43.

<sup>117</sup> Hill, *supra* nota 76, en la pág 16.

<sup>118</sup> Colvin, *supra* nota 107, en la pág. 405 (comparando varios estudios estadísticos llega a la conclusión que es más económico que los tribunales).

<sup>119</sup> JACKSON WILLIAMS, *THE COST OF ARBITRATION 1-2* (Public Citizen ed. 2002) (concluyendo que no son más económicos los procesos de arbitraje sobre todo por la falta de competencia, máxime cuando la cláusula de arbitraje es una mandataria). Disponible en <https://www.citizen.org/documents/ACF110A.PDF>.

<sup>120</sup> LITTLER MENDELSON, P.C., *EMPLOYMENT ARBITRATION AGREEMENTS: A PRACTICAL GUIDE 4-3 - 4-4* (Aspen Publishers ed. 2008).

arbitraje pueden ser mucho más elevados que en un caso ante los foros judiciales.<sup>121</sup>

En el caso de Puerto Rico, hay una diferencia mucho más marcada, pues contamos con servicios gratuitos. Tanto la Comisión Apelativa del Servicio Público, como el servicio que ofrece el Negociado de Conciliación y Arbitraje, es uno gratuito. De hecho, en el caso del Negociado, el mismo está disponible para cualquier parte interesada que así lo solicite siempre y cuando haya un todo convenio colectivo o acuerdo que autorice al Negociado a resolver dicha disputa.<sup>122</sup> Este, no es el caso para las disputas de arbitraje comercial donde no existe un foro gratuito para el mismo. Por otro lado, las partes no están obligadas a utilizar ninguno de los servicios de arbitraje antes mencionados tampoco están limitados por ley a crear el sistema de arbitraje que así deseen —salvo aquellas partes que cuenten con un sistema de arbitraje obligatorio-compulsorio como reseñamos anteriormente.

## V. EL ARBITRAJE DE DISPUTAS DE TRABAJO

### A. El arbitraje bajo la N.L.R.A.

El arbitraje de disputas obrero patronales vio su desarrollo con el surgimiento de los sindicatos y la negociación colectiva.<sup>123</sup> Hoy día no existe una “Ley de Arbitraje Obrero Patronal.” Mucha de la jurisprudencia y doctrinas actuales referente al arbitraje de disputas surgen en primera instancia de las interpretaciones judiciales de la *N.L.R.A.*<sup>124</sup> La sección 301 del *N.L.R.A.*<sup>125</sup> establece una política pública a favor del arbitraje obrero patronal como herramienta para la paz laboral y estabilidad industrial. En específico dice:

[T]he settlement of issues between employers and employees through collective bargaining may be advanced by making available full and adequate governmental facilities for conciliation, mediation, and voluntary arbitration to aid and encourage employers and the representatives of their employees to reach and maintain agreements concerning rates of pay, hours, and working conditions, and to make all reasonable efforts to settle their differences by mutual agreement reached through conferences and collective bargaining or by such

---

<sup>121</sup> WILLIAMS, *supra* nota 117, en la pág. 2

<sup>122</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Reglamento para el orden interno de los servicios de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Núm. 6065 (23 de diciembre de 1999). Disponible en <http://pr.microjuris.com/ConnectorPanel/ImagenServlet?reference=/images/file/6065.pdf>.

<sup>123</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 5.

<sup>124</sup> STONE, *supra* nota 5, en la pág. 457.

<sup>125</sup> 29 U.S.C. § 171 (2015).

methods as may be provided for in any applicable agreement for the settlement of disputes.<sup>126</sup>

Esta sección de la ley fue interpretada extensamente por la Corte Suprema de Estados Unidos. Primero con el caso *Textile Workers vs. Lincoln Mills*,<sup>127</sup> en el cual reconoció la importancia del arbitraje como mecanismo para resolver las disputas obreras que surjan del convenio colectivo y que el proceso debe ser puestos en vigor por parte de los tribunales.<sup>128</sup> Luego, y con mayor profundidad, se continuó su interpretación favorable con lo que se conocería como la Trilogía de los *Steelworkers*,<sup>129</sup> los cuales buscaban fortalecer vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero patronal.<sup>130</sup> En los mismos, la Corte reafirma que bajo la sección 202 del *N.L.R.A.*,<sup>131</sup> las partes pueden acordar los procedimientos que entiendan correspondientes para resolver sus disputas dentro del convenio colectivo, una vez estén pactadas las mismas, es responsabilidad de las cortes hacerlas valer.<sup>132</sup>

En segundo lugar, resuelve que el arbitraje va a gozar de amplia deferencia por el Tribunal, a tales efectos a expresado la Corte que “[w]hen the judiciary undertakes to determine the merits of a grievance under the guise of interpreting the grievance procedure of collective bargaining agreements, it usurps a function which under that regime is entrusted to the arbitration tribunal.”<sup>133</sup> También añadió que como parte del acuerdo, el árbitro podrá establecer el remedio que entienda justo y adecuado para la controversia y que las cortes no pueden revocar esa determinación meramente por que no estén a favor de la misma.<sup>134</sup> En tercer lugar, expuso que el arbitraje “*is a matter of contract and a party cannot be required to submit to arbitration any dispute which he has not agreed so to submit.*”<sup>135</sup>

De haber un incumplimiento por alguna de las partes -patrono o unión- con respecto a no llevar el caso a arbitraje o no cumplir con el laudo arbitral, estos o el empleado afectado pueden recurrir ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y someter un cargo de práctica ilícita.<sup>136</sup> Este procedimiento, salvaguarda el fiel cumplimiento de lo establecido en la *N.L.R.A.* en materia de arbitraje sin tener que recurrir a los tribunales y es un procedimiento que puede llevar cualquier parte afectada contra la otra parte que se entienda haya violado la ley.<sup>137</sup>

---

<sup>126</sup> *Id.* § 171 (b) (2015).

<sup>127</sup> *Textile Workers vs. Lincoln Mills*, 353 U.S. 448, 450 (1957).

<sup>128</sup> *Id.* en la pág. 450.

<sup>129</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la págs. 3-27.

<sup>130</sup> ACEVEDO COLOM, *supra* nota 48, en la pág. 232.

<sup>131</sup> 29 U.S.C. 171 (2015).

<sup>132</sup> *United Steelworkers of America v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564, 566 – 567 (1960).

<sup>133</sup> *Id.* en la pág. 569.

<sup>134</sup> *United Steelworkers of America v. Enter. Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 597 (1960).

<sup>135</sup> *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Nav. Co.*, 363 U.S. 574, 582 (1960).

<sup>136</sup> *Id.*

<sup>137</sup> ACEVEDO COLOM, *supra* nota 48, en la pág. 232.



## B. El arbitraje según la Ley de relaciones del trabajo de Puerto Rico

En Puerto Rico, el arbitraje laboral se ve en dos vertientes. Primeramente tenemos la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*.<sup>138</sup> Esta Ley, hace referencia en tres ocasiones al proceso de arbitraje. Primero en su política pública, la ley establece que para lograr la paz industrial y un desarrollo económico en la isla, es importante que se “disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales”.<sup>139</sup> La segunda instancia es su artículo 8, el cual establece que será práctica ilícita del trabajo<sup>140</sup> tanto de la unión como del patrono, cualquier violación de los términos de un Convenio Colectivo incluyendo el no aceptar un laudo de arbitraje.<sup>141</sup> Finalmente, la ley “faculta al organismo administrativo [a] solicitar el cumplimiento judicial de un laudo en el caso en que la parte perdidosa se niegue a aceptarlo”.<sup>142</sup> El Tribunal Supremo de Puerto Rico, interpretó las disposiciones de la Ley 130, en el caso, *JRT v. New York & Puerto Rico Steamship Co.*,<sup>143</sup> al cual se le conoce como “la Ley de Arbitraje Obrero-Patronal de Puerto Rico.”<sup>144</sup> En este caso, el Tribunal reconoce que las prácticas ilícitas sobre violaciones a cláusulas de arbitraje por patronos y uniones bajo las disposiciones de la Ley 130, también cobijan a los patronos y uniones bajo la N.L.R.A.<sup>145</sup> Además, este caso resuelve las causales por las cuales se podría impugnar un laudo de arbitraje, lo que veremos más adelante y establece que, el proceso de arbitraje será uno flexible y no se tendrá que decidir siguiendo los preceptos legales salvo que se acuerde por las partes que el laudo será conforme a derecho.<sup>146</sup> Nótese además, que dice el Tribunal que una vez las partes renuncien por medio de una cláusula de arbitraje a ventilar su caso en los tribunales, el Tribunal no tiene facultad para devolverle tal facultad.<sup>147</sup>

## C. El arbitraje de disputas en el contrato individual de trabajo

En el sector no sindicalizado, los arbitrajes eran mínimos hasta principios de la década de 1990, pues la regla general era que las cláusulas de arbitraje no le aplicaban a los trabajadores no sindicalizados.<sup>148</sup> Esto cambió cuando la Corte Suprema resolvió el caso de *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*<sup>149</sup> Este caso, giraba en torno al despido de un empleado de la industria financiera quien

---

<sup>138</sup> Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto, Ley 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRÁ § 61-ss (1945).

<sup>139</sup> Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto, Ley 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRÁ § 62 (2) (1946).

<sup>140</sup> ORTEGA VÉLEZ, *supra* nota 2 en la pág. 60 (definiendo el término de práctica ilícita como).

<sup>141</sup> 29 LPRÁ § 69 (1)(f) y (2)(a) (2009).

<sup>142</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la pág. 20.

<sup>143</sup> *JRT v. New York & Puerto Rico Steamship Co.*, 69 DPR 782 (1949).

<sup>144</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la pág. 11.

<sup>145</sup> *New York & Puerto Rico Steamship Co.*, en las págs. 789-92.

<sup>146</sup> *Id.* en las págs. 800-02.

<sup>147</sup> *Id.* en la pág. 801.

<sup>148</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 25.

<sup>149</sup> *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

suscribió un contrato con la New York Stock Exchange donde acordaba arbitrar cualquier disputa, reclamación o controversia que surgiera entre él y su patrono dentro de su relación de empleo.<sup>150</sup> El empleado, fue despedido por lo que presentó una queja por discrimen por edad ante el Equal Employment Opportunity Commission, sin seguir el procedimiento de arbitraje acordado.<sup>151</sup> Sobre este asunto, la Corte resolvió que en el contexto del trabajador no unionado aplicaba el F.A.A. y “*rejected arguments that arbitration was inadequate to protect statutory rights and that arbitration was inconsistent with the statutory purposes and framework of the Age Discrimination in Employment Act.*”<sup>152</sup> Con esto, la Corte reafirmó su endoso a los procesos de arbitraje y fue este, el primer caso donde se aplica el F.A.A. en disputas obrero-patronales, en este caso en materia de discrimen para patronos dentro del comercio interestatal.<sup>153</sup>

Luego de esto, la Corte extiende la doctrina del F.A.A. establecida en *Gilmer*,<sup>154</sup> cuando resuelve *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*.<sup>155</sup> En este caso, un trabajador demandó a su patrono por discrimen. La empresa reclamaba que el caso debía verse directamente en arbitraje ya que había una cláusula en el contrato de trabajo que le obligaba a ver “*any and all previously unasserted claims, disputes or controversies arising out of or relating to [the] . . . employment with Circuit City, exclusively by final and binding arbitration before a neutral Arbitrator. By way of example only, such claims include claims under federal, state, and local statutory or common law. . . .*”<sup>156</sup> La Corte resolvió, que el F.A.A. aplica a todo contrato de empleo salvo el de los trabajadores de la transportación, como aviones y trenes, sin limitarse a la ley federal pues se puede arbitrar también toda disputa, incluyendo aquella que surja de las leyes de trabajo estatales.<sup>157</sup> Además añadió, que esta ley se antepone a las leyes estatales por lo que no se puede prohibir el arbitraje de disputas del trabajo bajo la ley estatal.<sup>158</sup>

## VI. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE DE DISPUTAS EN EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Expuesto todo el marco legal sobre los contratos y el arbitraje, es menester indagar de lleno si dicha cláusula es una justa o no en comparación con la misma cláusula para los trabajadores unionados. Hay varias diferencias que saltan a la vista e hieren la retina,<sup>159</sup> creando una relación de desigualdad entre el trabajador

<sup>150</sup> STONE, *supra* nota 5, en la pág 443–44.

<sup>151</sup> *Id.* en la pág. 444.

<sup>152</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 28.

<sup>153</sup> LITTLER MENDELSON, P.C., EMPLOYMENT ARBITRATION AGREEMENTS: A PRACTICAL GUIDE 5-2 – 5-3 (Aspen Publishers ed. 2008).

<sup>154</sup> *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

<sup>155</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

<sup>156</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105, 109-10.

<sup>157</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 50.

<sup>158</sup> *Id.*

<sup>159</sup> In Re: Roldán Rodríguez, 113 D.P.R. 238, 242 (1982) (tomando la frase que en su entorno original es “[e] conflicto de intereses es tan obvio que resalta a la vista [e] hiera la retina.”).

individual y su patrono. Como expusimos, la doctrina actual en materia de arbitraje en Puerto Rico, no distingue entre arbitraje laboral y comercial. Pese a ser dos áreas diferentes, la jurisprudencia ha unido los principios y doctrinas legales en un solo cuerpo de normas que se aplican a ambas áreas.<sup>160</sup> Entendemos que, como la mayoría de la doctrina del arbitraje en Puerto Rico se basa principalmente en el derecho laboral, y la misma se ha expandido para el sector público en iguales términos y condiciones, es muy probable que el Tribunal haga lo propio para los contratos individuales de trabajo.<sup>161</sup> Es por ello, que entendemos aplicarían los mismos principios jurídicos que hemos ido hilvanando durante el transcurso de este escrito.

### A. La ausencia de negociación en el contrato individual

Como hemos expuesto, en teoría, la idea de la cláusula de arbitraje en contrato colectivo es buscar un mecanismo más rápido y menos oneroso para ambas partes. Dado su aspecto de voluntariedad, la cláusula de arbitraje, debe ser redactada por las partes en conjunto, para que conforme a sus necesidades y realidades, puedan diseñar el procedimiento como mejor les convenga.<sup>162</sup> En el caso del contrato colectivo, la cláusula de arbitraje surge de la negociación entre el patrono y una unión. Por medio de la negociación, la Unión renuncia a su arma poderosa, la huelga<sup>163</sup> mientras que el patrono cede su derecho administrativo de cambiar unilateralmente los términos y condiciones de trabajo dentro de la relación de empleo.<sup>164</sup> Nuestro Tribunal Supremo, ha reconocido que el convenio colectivo representa “*el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre [las partes]... [y] el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros*”.<sup>165</sup> De hecho, la idea detrás de la Asamblea Constituyente al elevar a rango constitucional el derecho del trabajador a negociar colectivamente, es un reconocimiento de la desventaja y fragilidad del trabajador individual frente a su patrono.<sup>166</sup> Este proceso de negociación, ha llevado a los Tribunales a reconocer toda una especial deferencia al laudo y al proceso de arbitraje.<sup>167</sup>

Sin embargo, en el caso del contrato individual de trabajo, por lo general, no existe una negociación. Y como hemos expresado, el mismo es un contrato típico de adhesión impuesto por el patrono dentro de una relación “*tómalo o*

---

<sup>160</sup> Helfeld, *supra* nota 6, en la pág. 58.

<sup>161</sup> *Id.* en la pág. 22.

<sup>162</sup> FERNÁNDEZ QUINÓNEZ, *supra* nota 64, en la págs. 37 – 41 (2000) (recomendando hacer un análisis informado de ciertas interrogantes para redactar adecuadamente la cláusula de arbitraje).

<sup>163</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en la pág. 9.

<sup>164</sup> *Id.*

<sup>165</sup> U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985) (énfasis suplido) (citas omitidas).

<sup>166</sup> Helfeld, *supra* nota 6, en la pág. 146.

<sup>167</sup> *S.I.U. de Puerto Rico v Otis Elevator Co.*, 105 DPR 836 (1977); *U.I.L. de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc.* 116 DPR 348 (1989).

*déjalo*”.<sup>168</sup> El trabajador, en muchas instancias lo único que tiene a ofrecer son a sus energías, su capacidad física e intelectual.<sup>169</sup> Esto, tiende a no ser suficiente para forzar a un patrono a negociar, sobre todo cuando existen altas tasas de desempleo, lo que obliga al trabajador a aceptar la cláusula de arbitraje sin ulterior consideración, lo que resulta en la pérdida de cualquier oportunidad de empleo o del trabajo mismo.<sup>170</sup> Por otro lado, el patrono puede retener el poder de hacer cambios unilaterales a la cláusula de arbitraje sin afectar la validez de la misma y sin proveerle oportunidad al empleado de negociar.<sup>171</sup> Esta, relación dispar, ha sido una de las grandes críticas que ha surgido luego de *Gilmer y Circuit City*.<sup>172</sup>

Cuando esta crítica surge, ya la Corte Suprema de Estados ha rechazado cualquier planteamiento sobre la falta de negociación al decir que “[a] [m]ere inequality in bargaining power, however, is not a sufficient reason to hold that arbitration agreements are never enforceable in the employment context.”<sup>173</sup> También reconocen, que el empleado nunca está obligado a aceptar el contrato de trabajo y siempre se puede no formalizar el negocio obligacional.<sup>174</sup> No obstante, no se trata de una mera falta de igualdad a la hora de negociar, es la inexistencia de un proceso justo y equitativo de negociación lo que, a nuestro juicio, hace esta cláusula injusta para el trabajador.<sup>175</sup> Esta situación actual del arbitraje de empleo, fue algo que temían los sindicatos ocurriese con la aprobación del F.A.A. pues entendía que el mismo, “could prove expensive or unfavorable to employees, many of whom lack the bargaining power to resist an arbitration clause if their prospective employers insist on one.”<sup>176</sup> También temían, que los tribunales obligaran el cumplimiento de cláusulas injustas de arbitraje frente a los trabajadores sin tomar cualquier otra consideración ulterior.<sup>177</sup>

A nuestro juicio, el Tribunal no puede posicionar el arbitraje de contratos individuales al mismo nivel que un contrato colectivo. De hecho, la mera firma de un contrato individual de empleo con una cláusula de arbitraje sin más, deber ser considerada nula. Esto, debido a la excesiva onerosidad que esto pudiera representar y la falta de reciprocidad en las prestaciones, elementos necesarios de la buena fe contractual.<sup>178</sup> La buena fe, requiere un estado de conciencia, requiere el estar claro y sin dudas de lo que se está pactando y requiere que cada parte

---

<sup>168</sup> LITTLER MENDELSON, P.C., EMPLOYMENT ARBITRATION AGREEMENTS: A PRACTICAL GUIDE 4-3 – 4-4 (Aspen Publishers ed. 2008).

<sup>169</sup> Secretario del Trabajo v. I.T.T. 108 D.P.R. 536, 547 (1979).

<sup>170</sup> LITTLER MENDELSON, P.C., *supra* nota 118, en la pág 6-5.

<sup>171</sup> *Id.* en la pág. 6-4.

<sup>172</sup> John-Paul Alexandrowicz, *A Comparative Analysis of the Law Regulating Employment Arbitration Agreements in the United States and Canada*, 23 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 1007 (2002).

<sup>173</sup> *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20, 33, (1991) (énfasis nuestro).

<sup>174</sup> LITTLER MENDELSON, P.C., *supra* nota 118, en las págs. 6-5 – 6-6.

<sup>175</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105, 139 (2001) (Souter, J. disidente).

<sup>176</sup> *Id.*

<sup>177</sup> *Id.* en la pág., 133 (Stevens, J disidente).

<sup>178</sup> *Banco Popular v. Sucn. Talavera*, 174 DPR 686 (2008) (discutiendo el concepto onerosidad y su relación con la buena fe en los contratos).

entienda que cada prestación está siendo debidamente compensada.<sup>179</sup> Esta equivalencia en las prestaciones, no la encontramos en la cláusula de arbitraje en el contrato individual de trabajo. De hecho, algo similar concluyó, el Noveno Circuito de Apelaciones, cuando resolvió nuevamente el caso de *Circuit City Stores v. Adams*,<sup>180</sup> conforme a la decisión del Corte Suprema de Estados Unidos.<sup>181</sup> El Noveno Circuito, finalmente resolvió que la cláusula de arbitraje de *Circuit City* era “unconscionable because it is a contract of adhesion: a standard-form contract, drafted by the party with superior bargaining power, which relegates to the other party the option of either adhering to its terms without modification or rejecting the contract entirely.”<sup>182</sup> El contrato era uno sumamente estandarizado y si la persona no lo aceptaba, ni tan siquiera se le consideraba la solicitud de empleo, en extremo oneroso.<sup>183</sup>

### B. Descubrimiento de Prueba y Debido Proceso de Ley

Otro aspecto, que a nuestro juicio hace imposible permitir una cláusula de arbitraje dentro de un contrato individual, es la falta de un procedimiento adecuado de descubrimiento de prueba y la limitación excesiva de un debido proceso de ley. En el contexto sindicalizado, hay varios derechos que se les han reconocido a los trabajadores y la representante sindical, que permite una adecuada investigación de cualquier controversia. En primer lugar, existe lo que se conoce como los derechos *Weingarten*<sup>184</sup> que permiten la representación de la unión en las etapas investigativas de cualquier evento que pudiera conllevar alguna medida disciplinaria, irrespectivamente de la gravedad de la misma.<sup>185</sup> Por varios años, los empleados no unionados tenían derecho de al menos tener a un compañero que les acompañara en dichas reuniones investigativas,<sup>186</sup> sin embargo, este derecho ya no le es reconocido.<sup>187</sup> La falta de un derecho similar para los trabajadores no unionados, ciertamente limita la oportunidad del empleado de conocer a fondo las razones para cualquier medida disciplinaria y limita los remedios, pues un empleado a quien se le violen estos derechos puede ser repuesto en su trabajo, aun existiendo algún grado de justa causa.<sup>188</sup>

En segundo lugar, el arbitraje en el contexto sindicalizado, es en su gran mayoría la última etapa de un procedimiento de quejas y agravios<sup>189</sup> y tiende a

---

<sup>179</sup> *Id.*

<sup>180</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 279 F.3d 889, 891 (9no. Cir. 2002).

<sup>181</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

<sup>182</sup> *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 279 F.3d 889, 893 (9no. Cir. 2002).

<sup>183</sup> *Id.*

<sup>184</sup> *N.L.R.B. v. J. Weingarten*, 420 U.S. 251 (1975).

<sup>185</sup> ALAN MILES RUBEN ET AL., *HOW ARBITRATION WORKS*: FRANK ELKOURI & EDNA ELKOURI 974–977 (Bna Books ed. 6 Sub. ed. 2003).

<sup>186</sup> *In re Epilepsy Foundation of Northeast Ohio*, 331 NLRB No. 92 (2000).

<sup>187</sup> *In re IBM Corp.*, 341 NLRB No. 148 (2004).

<sup>188</sup> ALAN MILES RUBEN ET AL., *HOW ARBITRATION WORKS*: FRANK ELKOURI & EDNA ELKOURI 974 (Bna Books ed. 6 Sub. ed. 2003)

<sup>189</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la págs. 34–37.

proveer mayores garantías de debido proceso de ley.<sup>190</sup> El procedimiento de quejas y agravios, permite que el agraviado tenga acceso a la evidencia utilizada en su contra y también le garantiza una representación por parte de la Unión en dicho proceso.<sup>191</sup> La *F.A.A.* no requiere que haya algún procedimiento interno de resolución de disputas como antesala al arbitraje. Aunque se reconoce que las partes así lo pueden acordar, es algo que por lo general no forma parte del contrato de trabajo.<sup>192</sup> Recordemos también, que en la gran mayoría de los casos el empleado no está en posición de negociar nada.

Otro aspecto que, *salvo pacto en contrario*, no aplica a los procedimientos de arbitraje, son las Reglas de Procedimiento Civil y las de Evidencia.<sup>193</sup> Además, el debido procedimiento de ley que aplica es el mínimo.<sup>194</sup> Sobre este último, la situación para el trabajador individual en la empresa privada puede ser exacerbable ya que el Tribunal Supremo ha resuelto que, *salvo se acuerde otra cosa*, a un empleado público, aún revestido de las mayores garantías constitucionales, y aun siendo parte de una organización obrera, no tiene derecho a un descubrimiento de prueba.<sup>195</sup> Entendemos, que de no aplicarle un descubrimiento de prueba a este tipo de trabajador público, menos le aplica a los empleados de la empresa privada quienes solamente tendrán el derecho a un debido proceso inferior al del empleado público, lo cual se puede ubicar en uno casi inexistente. Dejando así al trabajador, prácticamente desprovisto de ciertas garantías, máxime cuando no existe la oportunidad real de válidamente pactar mayores garantías en su contrato.

---

<sup>190</sup> *Id.*

<sup>191</sup> MILES RUBEN, *supra* nota 68, en las págs. 197-276 (discutiendo a profundidad el procedimiento de quejas y agravios en un contrato colectivo).

<sup>192</sup> LITTLER MENDELSON, P.C., *EMPLOYMENT ARBITRATION AGREEMENTS: A PRACTICAL GUIDE* 2-1 – 2 – 20 (Aspen Publishers ed. 2008)

<sup>193</sup> *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417 (2012) este caso es de vital importancia ya que en un despido de un empleado público, que aún revestido de ciertas garantías constitucionales, se le redujo al mínimo sus garantías de debido proceso al negarle un informe pericial que formó parte de la razón de su despido hasta tanto se viera la vista.

<sup>194</sup> *Id.*

<sup>195</sup> *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 454 (2012) somos del criterio que no erró el Tribunal de Apelaciones en este caso al dejar sin efecto el laudo arbitral, aunque desconocemos por qué la sindical no recurrió a los mecanismos de práctica ilícita para solicitar la información del despido antes de la vista. No obstante, concurrimos con la opinión disidente de la Hon. Juez Asociada Rodríguez Rodríguez a los efectos de que:

[L]a *norma general* es que no hay derecho a descubrimiento de prueba en un procedimiento de arbitraje en que las partes no pactaron utilizar las reglas evidenciarias ni de procedimiento civil. No obstante, y a modo de *excepción*, este Tribunal debería adoptar la norma de que cuando se presenten circunstancias extraordinarias se podrá descubrir sólo aquella evidencia que sea necesaria, sujeto a que la parte afectada por esa evidencia demuestre previamente las bases de su necesidad. Con ese proceder se salvaguarda el carácter flexible e informal del procedimiento de arbitraje sin menoscabar los principios fundamentales de justicia, equidad e imparcialidad que exige el debido proceso de ley.

No conforme con esto, el trabajador unionado cuenta con otra serie de garantías que le permite a la unión obtener información con respecto a cualquier queja que se radique ante el patrono. Existe una obligación bajo la doctrina federal y local de proveer toda la evidencia necesaria sobre la controversia, a solicitud de la Unión, tanto durante las etapas anteriores a radicar una querrela como anteriores a prepararse para una vista de arbitraje.<sup>196</sup> De hecho, el patrono que se negare a proveer la misma, pudiera estar cometiendo una violación de ley y una práctica ilícita de trabajo que como hemos expresado, es sancionada tanto por la Ley 130, como la *N.L.R.A.*<sup>197</sup>

### C. El carácter adjudicativo y final del arbitraje

El hecho de que un laudo sea final y firme también supone ciertos problemas para el trabajador individual. Éste, muchas veces desconoce que con la cláusula de arbitraje se está renunciando completamente al acceso a los tribunales, debido a la gran deferencia que la doctrina le ha reconocido a este proceso. Empero, esta deferencia se basa únicamente en la “[l]a experiencia en Puerto Rico en las últimas décadas [que] ha demostrado que el arbitraje es un mecanismo que tiende a mantener la estabilidad y paz industrial, propósitos cardinales en nuestras leyes laborales.”<sup>198</sup> Sin embargo, esa experiencia se basa únicamente en el arbitraje en el sector unionado privado y público, más no en el contexto del contrato individual de trabajo.

La única oportunidad que tienen los trabajadores, para pedir una revisión de los tribunales, es acudir a las causales de nulidad que establece la ley y la jurisprudencia. La *F.A.A.*, establece cuatro razones para revocar un laudo de arbitraje: (1) cuando medie fraude, (2) parcialidad o corrupción del árbitro, (3) que el árbitro se exceda en su jurisdicción o que no resuelva todas las cuestiones planteadas, y (4) falta del debido proceso de ley en la celebración de la vista.<sup>199</sup> Bajo la ley de Puerto Rico, tanto para el arbitraje comercial como el arbitraje obrero patronal, las causales de nulidad incluyen las cuatro de la *F.A.A.* más (1) violación de la política pública, (2) falta de jurisdicción. La parte que alegue que existe uno de esos factores tiene el peso de la prueba frente al Tribunal.<sup>200</sup> Si una parte no logra probar una de las causales, el Tribunal se abstendrá de revisar el contenido del mismo y si no se requiere que el laudo sea conforme a derecho, no puede revisar la aplicación de las doctrinas de derecho que haya o no haya hecho el árbitro.<sup>201</sup> Haciendo sumamente difícil para un trabajador lograr acceso al tribunal una vez el laudo sea final. Otra opción sería, demostrar en el tribunal que

---

<sup>196</sup> DEMETRIO FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *EL ARBITRAJE OBRERO PATRONAL EN PUERTO RICO* 731 (Forum ed., 1 ed. 2000)

<sup>197</sup> *Id.*

<sup>198</sup> *S.I.U. de P.R. v Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977).

<sup>199</sup> 9 U.S.C. § 10 (2015).

<sup>200</sup> DEMETRIO FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *EL ARBITRAJE OBRERO PATRONAL EN PUERTO RICO* 465 - 599 (Forum ed., 1 ed. 2000) (discutiendo la revisión judicial de los laudos de arbitraje).

<sup>201</sup> *Emilio Febus y otros v. Marpe Constr. Corp.*, 135 DPR 206 (1994); *Corp. De Renovacion Urbana y Vivienda de P.R. v Hampton Dev. Corp.*, 112 DPR 59 (1982).

existe alguna causal dentro de la doctrina civilista de obligaciones y contratos que hace nula e ineficaz su aplicación.<sup>202</sup>

Por otro lado, los trabajadores sindicalizados cuentan con un portavoz que tiene que hacer la diligencia adecuada a la hora de representar justa y adecuadamente a sus trabajadores.<sup>203</sup> Los empleados no sindicalizados no tienen tal derecho y tienden a ver sus controversias sin representación alguna al tiempo que los procedimientos acordados en los convenios colectivos, por lo general, son unos ya probados.<sup>204</sup> Si la Unión incumple con su deber de justa y adecuada representación, el trabajador afectado puede recurrir ante el organismo administrativo correspondiente, ya sea la N.L.R.B. o la JRT, y radicar acciones separadas contra el patrono -por violar el Convenio Colectivo- y contra la Unión -ya sea por su inacción, por no investigar adecuadamente el agravio o por fallas evidentes durante la vista de arbitraje.<sup>205</sup> En cuyo caso, tanto el patrono como la Unión tendrían que responder ante el trabajador.<sup>206</sup> Esto, es una garantía de que el trabajador contará con una adecuada representación durante el proceso de arbitraje. Adicional, el deber de debida representación se extiende a los procesos post laudo. Queriendo decir, que si la Unión encuentra que existen unas causales de impugnación del laudo debe recurrir al tribunal en representación de su trabajador.<sup>207</sup> El trabajador individual tendría que acudir por sí solo, *salvo pacto en contrario*.

## VII. CONCLUSIONES

Los contratos son la esencia misma de nuestro sistema económico. Las partes tienen la libertad de acordar lo que entiendan le conviene siempre y cuando se logren balancear ambos intereses desde una justa perspectiva y los acuerdos estén dentro de los contornos de la ley. Nuestro sistema de derecho, impone unos límites a ese poder de contratación individual. También se ha reconocido el importante rol que juegan los tribunales a la hora de hacer valer los derechos que cada parte acordó en sus contratos. Por muchos años se le ha dado validez a las cláusulas de arbitraje como mecanismos para la solución de disputas. En el contexto laboral, históricamente se ha validado estas cláusulas como un sustituto de las huelgas y como promotores de la paz laboral y la justicia social. Nadie nunca imaginó que el desarrollo del derecho de empleo extendiera toda esta doctrina en materia de arbitraje, al contrato individual de empleo.

---

<sup>202</sup> 9 U.S.C. §§ 2 – 16 (2012)

<sup>203</sup> *FSE v. JRT, III DPR 505, 517 (1981)* (definiendo el deber de debida representación como un deber “fiduciario consiste esencialmente en servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad, a los intereses de todos los miembros de la unión.”).

<sup>204</sup> Susan A. FitzGibbon, *Reflections on Gilmer and Cole*, 1 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 221, 223-24 (1997).

<sup>205</sup> FERNÁNDEZ QUIÑÓNEZ, *supra* nota 64, en la págs. 146-159, 591-593 (discutiendo el deber de debida representación sindical y sus consecuencias jurídicas).

<sup>206</sup> *Id.*

<sup>207</sup> *Id.*



Pese a que se puede reconocer que, frente al patrono y la unión, una cláusula de arbitraje, que ambos diseñen, puede resultar ventajoso, no podemos llegar a la misma conclusión para el trabajador individual. Éste, está obligado a aceptar un contrato estandarizado para lograr acceso a la faena digna del trabajo y poder llevar a su hogar el fruto de sus esfuerzos. El no poder negociar como lo hacen los sindicatos con los patronos, la falta de unos procesos anteriores a la vista de arbitraje y la extrema flexibilidad que se la ha reconocido al proceso de arbitraje, hacen que la misma sea onerosa para el trabajador. Sobre todo, cuando no hay un espacio para negociar. Por otro lado, los costos del proceso para el trabajador individual no necesariamente son menores ya que la ley 402-1950<sup>208</sup> establece que estos casos serán contingentes y no es hasta que logre un triunfo para el trabajador en el caso que se le asignará una compensación al abogado litigante.

Finalmente, los trabajadores unionados cuentan con unos mecanismos y garantías con las que no cuentan los trabajadores individuales. Estos no tienen un derecho a representación (salvo que pacten lo contrario) y de querer impugnar la determinación de un árbitro, basado en las causales de nulidad, tienen que hacerlo por sí solo. Esta relación de desigualdad entre el trabajador individual y su patrono, no debe tener acceso en nuestro sistema de derecho. Entendemos, que la cláusula de arbitraje debe ser estrictamente voluntaria y no mandataria como se reconoce hoy día. Esto es, que en el momento en que se suscite la controversia el empleado afectado debe tener la opción de decidir si acudir al tribunal o al procedimiento de arbitraje. Una vez acepte, el mismo es mandatario para todas las partes. Otra alternativa, pudiera ser el requerir que el patrono pruebe que hubo procesos anteriores a la otorgación del contrato y que se le brindó la oportunidad al trabajador de negociar realmente su cláusula de arbitraje. Una vez se negocie la misma, ésta sólo podrá ser variada bajo mutuo acuerdo. Ausente alguno de esos factores, el tribunal no debe darle el mismo trato que le da a las cláusulas de arbitraje en el contexto de las relaciones laborales y debe evaluar el mismo de manera restrictiva hacia el patrono a la luz del Artículo 1240 del Código Civil.

---

<sup>208</sup> Ley que regula el cobro de honorarios de abogado en reclamaciones laborales, Ley 402 de 12 de mayo de 1950, 32 LPRÁ §§ 3114 (1990).