

LAS NUEVAS RELACIONES DE EMPLEO EN EL SIGLO XXI¹

PONENCIA

*Alejandro Torres Rivera**

I. Introducción	189
II. Visiones en torno al mundo del trabajo que impactan las relaciones de empleo	191
III. Comentarios en torno al arbitraje como método alternativo en la solución de controversias	207
IV. Los efectos del cambio de paradigma en la conquista histórica de una jornada diaria de ocho horas de trabajo	230
V. Conclusión	236

I. Introducción

Buenos días a todas las personas presentes en esta sala, quienes participan hoy de la Octava Conferencia de Derecho Laboral de la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. Esta Octava Conferencia es un evento que tanto desde la academia, como desde las distintas vertientes de la práctica del derecho laboral, esperamos cada dos años como espacio de reflexión, intercambios y ampliación de horizontes es este maravilloso y dinámico campo.

No puedo comenzar mi intervención sin felicitar a la Hon. Emmalind García García por su ponencia la cual, en apretada síntesis, ha tenido la generosidad de poner a disposición de todos nosotros(as). Es un excelente trabajo que sabemos ha requerido de la Lcda. García García, no solo una profunda investigación en torno a los

* El autor ha sido profesor a tiempo parcial del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras y en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. Desde el 1977 se desempeña en la práctica privada de su profesión legal, fundamentalmente en el campo laboral como abogado de trabajadores y sindicatos. Ha publicado varios libros y ensayos sobre diversos temas de carácter profesional, político e histórico. Actualmente preside la Comisión para el Estudio del Desarrollo Constitucional del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico y, además, funge como Primer Vicepresidente del Colegio de Abogados.

¹ Comentarios a la ponencia magistral presentada por la jueza Honorable Emmalind García García en ocasión de la 8^{va} Conferencia de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

temas tratados; sino además, una incisiva reflexión capaz de convocarnos a todos(as) dentro del reto necesario que supone entender el derecho laboral como disciplina multidimensional.

Mientras no ocurra una transformación radical de la base económica sobre a cual se sostiene nuestro modelo de desarrollo económico, el derecho laboral en sociedades capitalistas como la nuestra —y al decir nuestra, nos referimos al derecho laboral que aspira a reglamentar las relaciones entre un sector empresarial industrial, financiero y de servicios; un sector gubernamental de base amplia que incluye, además de los servicios, la intervención del Estado en los procesos productivos; y una amplia fuerza de trabajo asalariada—, debe aspirar a su permanencia en cuanto a los postulados esenciales que le dan su razón de ser a tenor con sus etapas de fortalecimiento y las etapas en que afloran sus debilidades.

En las relaciones económicas vinculadas al proceso de producción, la convivencia racional entre el factor trabajo y el factor capital, así como la aspiración a una mejor y más justa distribución de la riqueza, demostraron ser una opción superior a los procesos de ruptura. La ampliación de los derechos y de las protecciones laborales del obrero; la ampliación de los servicios de educación, salud y vivienda a la población; el acceso de ésta al agua potable y a la electricidad; el mejoramiento de la infraestructura nacional y los servicios a los puertorriqueños(as); junto a un espacio de mayor ejercicio de los derechos civiles y humanos; todo ello aún dentro de limitaciones asociadas a nuestro desarrollo político como país, sirvieron de base, históricamente hablando, para elevar las capacidades productivas del país.

Los efectos de la Gran Depresión en Estados Unidos y el ascenso en ese país de una visión que postulaba “una nueva forma” de reglamentar la producción y la participación de Estado en los procesos económicos —lo que sin duda vino a dismantelar las viejas normas prevalecientes de interpretación de las leyes de la oferta y la demanda como reguladores únicas de la relación capital-trabajo— dieron paso a lo que ha venido a llamarse el “Nuevo Trato”, o el Estado Benefactor.

Esta reingeniería del capitalismo como modo de producción, distinto a lo que había sido su desarrollo anterior, sin renegar de sus elementos esenciales básicos, volvió su mirada hacia el polo más débil dentro de esa relación, la clase trabajadora. Era necesario para la sobrevivencia de este modo de producción alguna reglamentación por parte del Estado a los procesos económicos y la protección de ciertos derechos que atendieran las necesidades más apremiantes de la clase trabajadora. Frente a aquel capitalismo salvaje del Siglo XIX, surgía pasado el primer tercio del Siglo XX, otra visión que no solo prorrogará su existencia como sistema económico, sino que atendiendo el mejoramiento de las condiciones materiales de vida de la población, evitara una nueva gran crisis que pusiera en jaque los cimientos mismos de la economía y del estado político.

El Nuevo Trato en Estados Unidos produjo en Puerto Rico una serie de efectos reflejos. Como indica la Lcda. García García en su ponencia, leyes como: la del Seguro Social; la reglamentación del salario mínimo; la jornada máxima de labor; la organización de los trabajadores en sindicatos obreros para ejercer los derechos a la negociación colectiva de términos y condiciones de empleo; la imposición de límites

a los tribunales para la intervención en disputas laborales a través del mecanismo del *injunctio*; y más adelante, la aprobación de otras leyes dirigidas a proteger a los trabajadores contra ciertos tipos de discriminación, la reglamentación de los sistemas de beneficios y pensiones, la protección de la salud y seguridad del trabajador en sus centros de trabajo, etc. entre muchas otras, no son sino las consecuencias de aquel golpe de timón que representó el papel de la intervención del Estado en el proceso productivo.

En Puerto Rico, con los problemas adicionales que conlleva una economía sujeta al control de un capital externo; en ausencia de un plan de desarrollo económico sostenido en las necesidades nuestras y no del capital externo; con mayores problemas de pobreza y subdesarrollo; y sobre todo, dentro de un cambio paradigmático en torno a lo que sería la base material de su economía —una transición rápida y acelerada de una economía agraria a una industrial— los procesos de intervención del Estado en la economía adquirieron una dimensión mayor.

II. Visiones en torno al mundo del trabajo que impactan las relaciones de empleo

A. La base conceptual de la legislación social

Vicente Géigel Polanco, político e intelectual puertorriqueño, en su libro titulado *Legislación social en Puerto Rico*, indica en su parte introductoria al tema lo siguiente:

Frente al derecho histórico —rígido y formal, de claro entronque individualista, penetrado hasta la médula por el régimen económico de la propiedad privada y enderezado a preservar el orden social existente— se está afirmando en nuestro tiempo un nuevo derecho, eminentemente tutelar, de cimero contenido ético, fundado en principios de justicia social, encaminado a procurar el mayor bienestar colectivo y postulado sobre la base de la intervención del Estado en la economía mundial.

El nuevo derecho nace de las realidades históricas de nuestra época, y viene a llenar las necesidades históricas imperativas de la convivencia social. Respondiendo a un objetivo específico de mejoramiento colectivo, propone un orden social de más justicieros alcances; normas de más alta calidad de vida y de trabajo, seguridad económica, aprovechamiento de la industria y de los recursos naturales para llenar las necesidades humanas, equitativa distribución de los beneficios de la riqueza, democrático disfrute de todos los bienes de la civilización, igualdad de oportunidades, goce de las libertades esenciales.²

Al llevar esta definición general al mundo de las relaciones obrero-patronales y sus actores principales, Géigel Polanco señalaba que la “legislación social” constituía:

² Vicente Géigel Polanco, *Legislación Social en Puerto Rico*, en su capítulo titulado *Bases, Naturaleza y Caracteres de la Legislación Social* (Negociado de Publicaciones y Educación Obrera del Departamento del Trabajo de Puerto Rico 1944).

[E]l conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general del pueblo.³

Desde su perspectiva, la implantación de este tipo de legislación en el plano del mundo del trabajo suponía la eliminación de la “explotación y el privilegio”, y el fundamento o zapata desde el cual podría erigirse tal realidad no era otro que “una estructura jurídica que haga factible la democracia como calidad de vida y de gobierno”.

De acuerdo con Géigel Polanco, la Legislación Social vista como conjunto, era “una rama nueva, diferenciada y autónoma del Derecho”. A su juicio en aquel momento en que escribe, es nueva porque “su aparición como cuerpo de doctrina y ordenamiento jurídico es relativamente reciente”; era a su vez diferenciada porque “reviste caracteres propios que la distinguen de otras ramas del Derecho” al estar la misma concebida y estructurada con el propósito de dar “protección a las clases económicamente más débiles”; y finalmente, era a su vez autónoma, “porque concierne a un orden especial de relaciones jurídicas, cual es el de regular los factores de producción, además de propender a mejorar los niveles de vida de la comunidad en general, y sus instituciones de contenido típico, responden a un propósito específico de justicia social”.

Tomando como punto de partida tales supuestos, a lo largo de la década de 1940 y en adelante hasta mediados de la década de 1990, en Puerto Rico, el modelo de desarrollo de la legislación protectora del trabajo estuvo orientado por las premisas históricas establecidas en la propuesta de legislación social concebida por Géigel Polanco.

El período que precede el inicio de la llamada “Operación Manos a la Obra”, marca el comienzo del proceso de transición económica en Puerto Rico desde una economía de enclave basada en la agricultura extensiva hacia un modelo de desarrollo industrial, también de enclave. Esta transición se basó en el desarrollo de la manufactura, los incentivos industriales al capital extranjero que se establecía en el país, salarios bajos en comparación con lo que esas mismas empresas pagaban a sus trabajadores en Estados Unidos y el traslado de la fuerza de trabajo excedente en Puerto Rico hacia dicho país mediante el estímulo a la emigración.

A pesar de ese proceso, prevaleció en los distintos órdenes la noción de la legislación social concebida por Géigel Polanco, incluyendo las relaciones obrero-patronales.

En el mundo laboral esto supuso que el Estado asumía responsabilidades concretas en la reglamentación⁴ de áreas esenciales para el desarrollo de nuestro pueblo en

³ *Id.* pág.

⁴ El término “desreglamentación” promovido por el capital, es en sí mismo una mera imagen retórica. Si bien promueve la llamada desreglamentación de la actividad privada en la economía a través de la eliminación de leyes y reglamentos que permitían la injerencia del Estado en las actividades de las empresas privadas; dicho proceso, a su vez, significó la eliminación de medidas que protegían a la fuerza de trabajo bajo el pretexto de establecer un balance más adecuado en su aspiración por obtener mayores beneficios respecto a su papel en la producción de la riqueza social. En muchos casos, por ejemplo, en el proceso del Estado desreglamentar una actividad de la empresa privada, se

esferas tales como: el contrato de trabajo; la organización de los trabajadores en sindicatos; la definición de derechos y libertades ciudadanas; la jornada de trabajo y el salario mínimo; la protección de la mujer en su centro de trabajo; la protección y el empleo de menores; la protección de la salud, la seguridad y la vida de los trabajadores en los centros de trabajo; el empleo de maestros en los establecimientos educativos; la seguridad social; la legislación de precios; el desarrollo del modelo cooperativo; la legislación sobre la tenencia de tierras y los derechos de expropiación del Estado; la protección de la pequeña propiedad; la construcción de viviendas y la eliminación de arrabales; la reglamentación de alquileres razonables y la fijación de los derechos de los inquilinos; la reglamentación de los procesos de desahucio; la promoción del bienestar económico y social; el fomento de la cultura y la instrucción pública; y finalmente, la planificación y fomento industrial, entre otras.

La importancia que adquirió la visión de Géigel Polanco en el desarrollo de Puerto Rico fue de tal magnitud, que en la Constitución vigente a partir de 1952, figuran consagrados, como sobrevivientes de un proceso constitucional en el cual el Congreso de Estados Unidos mutiló algunos de los derechos reconocidos por nuestro pueblo,⁵ las siguientes secciones del Artículo II, conocido como Carta de Derechos, a saber:

Sección 16: Derechos de los empleados

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a

promovieron el establecimiento de mayores controles y reglamentos en la fiscalización de la actividad de los trabajadores y sus sindicatos.

⁵ En el proceso constitucional seguido en Puerto Rico y que culmina con la ratificación por parte del Congreso de Estados Unidos de la Constitución vigente, fue eliminada, entre otras, la Sección 20 del Artículo II donde específicamente se disponía lo siguiente:

El Estado Libre Asociado reconoce, además, la existencia de los siguientes derechos humanos:

El derecho de toda persona recibir gratuitamente la instrucción primaria y secundaria.

El derecho de toda persona a obtener trabajo.

El derecho de toda persona a disfrutar de un nivel de vida adecuado que asegure para sí y para su familia la salud, el bienestar y especialmente la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

El derecho de toda persona a la protección social en el desempleo, la enfermedad, la vejez o la incapacidad física.

El derecho de toda mujer en estado grávido o en época de lactancia y el derecho de todo niño, a recibir cuidados y ayudas especiales.

Los derechos en esta sección están íntimamente vinculados al desarrollo progresivo de la economía del Estado Libre Asociado, y precisan, para su plena efectividad, suficiencia de recursos y un desenvolvimiento agrario e industrial que no ha alcanzado la comunidad puertorriqueña.

En su deber de propiciar la libertad integral del ciudadano, el pueblo y el gobierno de Puerto Rico se esforzarán por promover la mayor expansión posible de su sistema productivo, asegurar la más justa distribución de sus resultados económicos, y lograr el mejor entendimiento entre la iniciativa individual y la cooperación colectiva. El Poder Ejecutivo y el Poder Judicial tendrán presente este deber y considerarán las leyes que tiendan a cumplirlo en la manera más favorable posible.

un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

Sección 17: Derecho a organizarse y negociar colectivamente

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Sección 18: Derecho a huelga, a establecer piquetes, etc.

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.⁶

B. Un cambio de paradigma

Durante las pasadas décadas hemos visto como las bases fundacionales de la concepción que postula la intervención del Estado en los procesos económicos ha venido a menos. Si bien no podemos obviar la importancia de los avances tecnológicos y la internet, como manifestaciones que están transformado el mundo del trabajo y, en consecuencia, el desplazamiento del capital humano de las empresas; de otro lado, tampoco debemos olvidar que tales transformaciones tienen como base un tronco común en la naturaleza misma de lo que constituyen las relaciones de producción en una sociedad capitalista. Las tecnologías del presente tienen en los aspectos esenciales el proceso productivo, los mismos efectos que tuvo en el pasado la introducción de otro tipo de tecnologías. Es la lucha permanente entre el capital y la fuerza de trabajo en la búsqueda del primero de una mayor plusvalía a costa del segundo, lo que en ocasiones lleva a tales transformaciones.

Ya tan lejano como el Siglo 19, Carlos Marx en su obra *El capital*, Tomo I, Capítulo VIII, *La jornada de trabajo*, nos explicaba la situación en los siguientes términos:

⁶ Const. P.R. art. II §§ 16-18.

[P]ugnando por alargar todo lo posible la jornada de trabajo, llegando incluso, si puede a convertir *una* jornada de trabajo en *dos*, el capitalista afirma sus derechos de comprador. De otra parte, el carácter específico de la mercancía vendida entraña un límite opuesto a su consumo por el comprador, y, al luchar por reducir a una determinada magnitud normal la jornada de trabajo, el obrero reivindica sus derechos de vendedor. Nos encontramos, pues, ante una *antinomia*, ante dos derechos encontrados, sancionados y acuñados ambos por la ley que rige la mercancía. Entre derechos iguales y contrarios decide la fuerza. Por eso, en la historia de la producción capitalista, *la desreglamentación de la jornada de trabajo* se nos revela como una lucha que se libra en torno a los límites de la jornada; lucha ventilada entre el capitalista universal, o sea, la clase capitalista de un lado, y de otro el obrero industrial, o sea, la clase obrera.⁷ (Énfasis en el original)

La visión que respalda hoy una propuesta distinta a la intervención del Estado en los procesos económicos; la propuesta que postula el fin del Estado de Bienestar y el regreso a los principios originarios de aquel capitalismo decimonónico, donde los límites de la ganancia así como los límites de la explotación debe fijarlos el mercado, la oferta y la demanda; y donde el papel del Estado se limita a promulgar aquella reglamentación que facilite la acumulación privada y controle a los sindicatos, a los consumidores, a los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos; se le llama neoliberalismo.

El neoliberalismo no es una criatura de la tecnología, ni del progreso de las ciencias “ni de su engendro, el internet”. El neoliberalismo es una propuesta ideológica con base en el modelo de producción, que tiene su origen en la década de 1940, pero que asume una mayor discusión en la comunidad económica a partir del libro publicado por Milton Friedman en 1960 titulado *Capitalism and Freedom*. En él, Friedman enfrenta las teorías de John Maynard Keynes generadas durante los años 1930 y 1940 a partir de su libro *General Theory of Employment, Interest and Money* en 1936.

Mientras en su libro Keynes desarrolla la tesis de que al estabilizar las fluctuaciones del sistema y reducir el desempleo, sin necesidad de cambiar la estructura de las relaciones entre los negocios, los trabajadores y el gobierno, el capitalismo podría salvarse; Friedman, en su libro, establecería su propuesta de agenda para el movimiento neo conservador o neoliberal.⁸

⁷ Carlos Marx, *El capital: Crítica de la economía política* Tomo I Cap. VIII.

⁸ Roberto Regalado, en su libro *América Latina entre siglos: dominación, crisis, lucha social y alternativas políticas de la izquierda*, indica que el neoliberalismo “es concebido durante la Segunda Guerra Mundial por el filósofo y economista austriaco-británico Friedrich Hayek, como una doctrina legitimadora de la desigualdad social extrema que se suponía iba azotar a Europa en la posguerra. Su obra fundacional *Camino de Servidumbre*, se publica en 1944. Sin embargo, el neoliberalismo no llega a aplicarse en el escenario y momento previstos por Hayek. Por el contrario, en virtud del estímulo económico derivado de la necesidad de reponer las fuerzas productivas destruidas por la guerra y el estímulo político generado por la Guerra Fría, el imperialismo

Las premisas establecidas por Friedman eran las siguientes: a) los gobiernos deben abolir toda reglamentación que se interponga en el camino de la acumulación de ganancias; b) el Estado debe vender todos sus activos corporativos de manera que las empresas funcionen con fines de lucro; c) el Gobierno debe cortar dramáticamente su inversión en programas sociales; d) los porcentos de los impuestos para los ricos y los pobres deben ser iguales; e) las corporaciones son libres de vender sus productos donde deseen, sin que los gobiernos puedan imponerles medidas arancelarias en protección de su producción nacional; y f) los precios, incluyendo los de la fuerza de trabajo, deben ser determinados por el mercado sin que ni siquiera exista como tal un salario mínimo.

El neoliberalismo, según ha sido definido por Héctor J. Figueroa, constituye:

[E]l conjunto de políticas económicas cuya principal premisa es que la intervención del Estado en la economía capitalista debe limitarse a facilitar la acumulación privada, mantener la estabilidad económica (por ejemplo, contener la inflación) y promover la libre competencia. En la práctica, el modelo neoliberal se sirve de la intervención estatal para obtener resultados económicos que no son posibles de alcanzar mediante el ‘mercado libre’ (por ejemplo, el control de la actividad sindical o la atracción de la inversión privada).⁹

Como puede notarse, mucho antes de la socialización de las llamadas nuevas tecnologías, o de la generalización del uso del internet, el embrión de lo que constituyen las nuevas controversias laborales para el siglo XXI ya estaban sembradas.

C. Llegada tardía del neoliberalismo a Puerto Rico

El avance en las denominadas políticas “neoliberales” o “neoconservadoras” y sus experimentos en diversos países latinoamericanos, si bien tardaron un poco en llegar a nuestras costas, llevan ya años en un forcejeo permanente dirigido a dismantlar la legislación social y como parte de ella la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico. Veamos en síntesis la llegada de los cambios.

Durante la primera administración de Carlos Romero Barceló, en particular a partir del año 1977, se encomendó al entonces ‘Consejo Asesor del Gobernador sobre

opta por implantar en Europa Occidental el llamado Estado de Bienestar, cuya imagen democrática y redistributiva resulta la apropiada para apuntalar la doctrina de ‘contención del comunismo’. No obstante, el neo liberalismo sigue siendo cultivado por pequeños núcleos de economistas, filósofos y políticos de ultra derecha, cobijados en universidades, centros de estudios e instituciones como la *Mount Pelerin Society*, de los cuales la más renombrada llegaría a ser la llamada *Escuela de Chicago*, encabezada por Milton Friedman”. Roberto Regalado, *América Latina entre siglos: dominación, crisis, lucha social y alternativas políticas de la izquierda* (Ocean Sur 2006).

⁹ Héctor J. Figueroa, *El Modelo Neoliberal y su Impacto en las Relaciones Industriales en Estados Unidos*, ensayo que figura en la antología editada por Manfred Wannöfel bajo el título *Ruptura en las relaciones laborales: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, México, Paraguay*, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1995.

Política Laboral’, la realización de múltiples estudios donde se evaluaron los niveles de sindicación y organización gremial en el sector privado y en el sector público; la composición de la fuerza de trabajo en las corporaciones e instrumentalidades públicas, el gobierno central y los municipios; el desarrollo de criterios dirigidos a medir la productividad de los trabajadores(as) en el sector público; el estudio de la deseabilidad o viabilidad de extender el derecho a la sindicación a los empleados públicos; propuestas de cambios y recomendaciones en torno a la legislación laboral vigente; análisis estadístico de los niveles de organización de los empleados públicos en las organizaciones bona-fide existentes, etc.

Los estudios encomendados iban dirigidos a levantar los datos necesarios para reenfocar la administración pública en el país y definir posibles escenarios dentro de los cuales, en un futuro, el Gobierno de Puerto Rico podría estar desarrollando sus planes de acción. Más adelante, en la década de 1980 se fueron afinando algunos consensos entre el Gobierno y el sector privado dirigidos a consolidar una visión estratégica en materia económica, gubernamental y laboral. En junio de 1987, el ex gobernador Rafael Hernández Colón encomendó a su ‘Consejo Asesor Económico’ el desarrollo de una propuesta de carácter estratégico para el desarrollo económico futuro de Puerto Rico. En abril de 1988, a iniciativa de la Cámara de Comercio y de la Asociación de Industriales, se creó el ‘Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado’.

Ya desde entonces palabras y frases tales como ‘sociedad post industrial’, ‘informática’, ‘globalización’, ‘división internacional del trabajo’, ‘privatización’, ‘tecnologías’, eran parte del lenguaje común de estos dos sectores en sus propuestas de modelos de desarrollo. Bajo la dirección del ex gobernador Hernández Colón, el Capítulo de Puerto Rico del *Club Roma*, encomendó en 1996 al doctor en economía Santos Negrón, la preparación de un compendio actualizado de las principales teorías y textos publicados a escala mundial donde se traslucían las nuevas tendencias y corrientes del pensamiento económico en las economías capitalistas desarrolladas, particularmente a la luz del desmoronamiento del socialismo real en la Unión Soviética y el Campo Socialista. Así surgió el texto titulado *Análisis de la literatura sobre la Situación del Postcapitalismo*. En el referido estudio del Dr. Santos Negrón, queda claramente documentada como elemento histórico, la tendencia a terminar con el “Estado benefactor” y las teorías “keynesianas” contenidas en el libro de John Maynard Keynes y su sustitución por la propuesta neoliberal elaborada por Milton Friedman en su libro.

En el estudio publicado en junio de 1989 por el Consejo Asesor Económico del Gobernador bajo el título de *Estrategia para el desarrollo económico de Puerto Rico: hacia la segunda transformación económica*, la intervención del Estado en los procesos económicos se sustituye por la privatización de los servicios que presta el Estado. La adopción de los procesos de privatización se concibe de la siguiente manera:

En el contexto de la estrategia, el concepto privatización se refiere a las medias que incorporan a la gestión pública características de la empresa privada y que se asocian con la productividad. En este sentido la privatización va dirigida a aumentar la eficiencia y la efectividad de los

servicios y de actividades que presta y lleva a cabo el gobierno mediante la incorporación a sus operaciones de la lógica del funcionamiento de la empresa privada. Se refiere, además, a la opción de transferir con similares propósitos al sector privado actividades y servicios que en determinado momento estén siendo ofrecidos por el gobierno.¹⁰

Por su parte, el Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado, hizo público dos Informes, el primero en septiembre de 1988 y otro en mayo de 1989, titulados *Privatización de los Servicios Públicos (Fase 1)*; y *Estudio de Privatización (Fase 2) Informe Final*, donde recomienda enfáticamente la adopción por parte del gobierno de una ‘política pública’ dirigida a la privatización de múltiples áreas en poder del Estado. Entre las razones dadas en estos estudios para justificar la adopción de una política pública se encontraban: a) permite liberar recursos en el sector gubernamental de forma que estén disponibles para nuevas actividades; b) promueve que mejore la calidad de los servicios públicos e incrementa la productividad en el sector gubernamental; c) promueve el desarrollo de la actividad empresarial; y d) reduce las distorsiones en el uso global de los recursos.

De acuerdo con tales estudios no existe una sola modalidad de privatización. Entre aquellas que se identifican se encuentran: a) el traspaso de los activos de una agencia o corporación pública mediante la venta total o parcial de sus acciones; b) la responsabilidad compartida entre el gobierno y la empresa privada; c) la contratación de diversas actividades al sector privado; d) los procesos de privatización espontánea; e) la liquidación de las empresas o actividades gubernamentales; y f) la donación por parte del Estado de sus actividades y activos a entidades comunales, asociaciones voluntarias o filantrópicas.

Para justificar la necesidad de privatizar las actividades del Estado, señalaban: a) la reducción en la tasa de crecimiento de las transferencias federales; b) la necesidad de reducir la deuda pública; c) la incapacidad del gobierno para obtener un aumento sustancial en sus recaudaciones; d) la necesidad de ampliar la infraestructura; e) mejorar la formación del capital humano en términos de la capacidad técnico-educativa de la fuerza de trabajo; y f) atender los reclamos de los gobiernos municipales.

Los estudios mencionan cómo ya, en ese momento, el gobierno había venido ampliando la distribución de tareas con el sector privado en áreas relacionadas con el orden público, la seguridad, la justicia y la equidad sin haber hecho previamente un diseño estratégico. Indican que si se lleva a cabo una redistribución de tales actividades entre ambos sectores, se aumentaría la eficiencia de los servicios que hoy presta el Estado.

Los estudios consideraron los obstáculos que podría enfrentar el Gobierno al elevar a rango de política pública los procesos de privatización de sus actividades, a saber: a) el riesgo político; b) los aspectos laborales; c) los aspectos gerenciales; d) las estructuras vigentes de subsidios; e) los aspectos ideológicos; f) la necesidad de educar al país en

¹⁰ Consejo Asesor Económico del Gobernador, *Estrategia para el desarrollo económico de Puerto Rico: hacia la segunda transformación económica* (1989).

la conveniencia de los procesos de privatización; y g) el financiamiento que lleva a cabo el gobierno a través de sus corporaciones de otras actividades gubernamentales. Para atender estos aspectos los propios estudios hacen sus recomendaciones.

Los estudios sugirieron cuáles debían ser las empresas públicas a privatizar y cuál sugieren sean los procedimientos a seguir según sea el caso. La hoja de ruta seguida por todas las administraciones, independientemente a partidos políticos a partir de estos estudios ha sido la misma.

En 1993 llega al gobierno nuevamente el Partido Nuevo Progresista y con él a la gobernación Pedro Rosselló González. En 1995, el Lcdo. Aníbal Irizarry, abogado laboral y entonces socio uno de los bufetes corporativos y patronales más importantes en Puerto Rico, publicó un ensayo titulado *Se necesita con urgencia la revisión de nuestra legislación del trabajo*. El Lcdo. Irizarry, quien durante la década de 1970 fungió como parte del Consejo Asesor Laboral del Gobernador y entonces presidía la Cámara de Comercio de Puerto Rico, hacía un llamado urgente a la revisión de “todas aquellas disposiciones que obstaculicen el desarrollo económico del país”.¹¹ En su propuesta inicial, al igual que en otros escritos que denominó “legajos”, el Lcdo. Irizarry propuso un amplio plan dirigido al desmantelamiento de lo que conocemos como “legislación protectora del trabajo”.

En 1997, el Lcdo. Irizarry publicó otro ensayo que tituló *Necesidad de impulsar y lograr cambios urgentes a la legislación laboral de Puerto Rico para que el país pueda ser competitivo en esta nueva etapa de la globalización de los mercados*. En este nuevo documento, no solo llama a producir los cambios que no se lograron implantar a raíz de su propuesta de 1995, sino que propuso modificaciones adicionales donde de manera más clara aboga por la privatización de ciertas agencias, todo ello en sintonía con los estudios publicados por el Consejo Asesor Económico del Gobernador en 1987 y los estudios de privatización del Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado en 1988 y 1989. Más adelante, el 13 de enero de 1999 y 10 de febrero de 1999, otros dos “legajos” con propuestas de enmiendas a la Legislación Laboral serían enviados por el Lcdo. Irizarry a la entonces Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos, Hon. Aura González.

D. Cambios en la legislación laboral que, a partir del cambio de paradigma, impactan las relaciones de empleo en Puerto Rico.

Desde que fueron trazadas las nuevas coordenadas de una propuesta neoliberal para Puerto Rico, los cambios más importantes introducidos en la legislación laboral vigente, en lo que compete al área conocida como legislación protectora del trabajo, se encuentran en las siguientes leyes:

(1) Se enmendó la anterior Ley de Operaciones de Establecimientos Comerciales, mejor conocida como Ley de Cierre, Ley Núm. 1 del 8 de diciembre de 1989. En ella se dispuso que los establecimientos comerciales sujetos a la Ley pudieran abrir sus operaciones en un horario de 5:00 a.m. a 12:00 de la medianoche y los domingos, en

¹¹ Aníbal Irizarry, *Se necesita con urgencia la revisión de nuestra legislación del trabajo* (1995).

un horario de 11:00 a.m. a 5:00 p.m. La Ley limitó, además, los días feriados en los cuales los establecimientos comerciales deberían estar cerrados, a saber: 1 de enero; 6 de enero; Viernes Santo; Domingo de Resurrección; Día de las Madres; Día de los Padres; Día de las Elecciones Generales; Día de Acción de Gracias; y el día 25 de diciembre. Igualmente, establecía que se podrán abrir los comercios entre 5:00 a.m. a 9:00 p.m. los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Finalmente, la Ley definía cuáles eran los establecimientos exentos; cuáles eran las horas trabajadas los domingos; reducía los días feriados para los trabajadores de los comercios y los de servicio. En tales casos, la paga a los empleados sería a razón de tiempo doble; se disponía un orden de asignación de trabajo a base de aquellos que trabajaban en la semana a jornada parcial (22 horas); en el caso de los trabajadores técnicos, siempre que no hubieran trabajado más de dos domingos consecutivos; limitaba el trabajo de los ejecutivos, administradores y profesionales a no más de dos domingos consecutivos, y aquellos que voluntariamente lo soliciten, previo acuerdo escrito autorizado por el Secretario del Trabajo previa investigación.

Mediante la Ley Núm. 143 de 16 de noviembre de 2009, finalmente, esta Ley también fue derogada.

(2) Se enmendó la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, mejor conocida como Ley de Pago de Salarios, para permitir el pago con cheques o mediante transferencias electrónicas.

(3) Se enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, mejor conocida como Ley de Salario Mínimo. En este caso, mediante las enmiendas de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, se eliminó la Junta de Salario Mínimo y con ella, se eliminó prospectivamente su facultad para promulgar nuevos Decretos Mandatorios. Entre los cambios más significativos que fueron hechos, se encuentran que las disposiciones sobre salario mínimo aplicarían en el futuro a las personas empleadas y no a las industrias; se eliminó prospectivamente la posibilidad de establecer salarios superiores a los dispuestos por el salario mínimo federal como “salarios mínimos” para determinadas industrias; se eliminaron prospectivamente las licencias contempladas en los Decretos Mandatorios para diferentes industrias, estableciendo un marco fijo de licencias a 1 1/4 día en vacaciones y de 1 día en enfermedad; se redujo la retroactividad en cuanto a las reclamaciones de salario, de 10 años a tres años; se redujo el período de prescripción en las reclamaciones de salario, de tres a dos años; como ocurre al amparo de la FLSA, se facultó al Secretario del Trabajo a establecer salarios mínimos inferiores al salario mínimo federal en ciertos casos; se restringieron los períodos de acumulación de licencias, la cantidad de horas de trabajo por mes necesarias para acumularlas y cómo disfrutarlas; y finalmente, se incorporaron los criterios de la FLSA para definir lo relativo a horas de trabajo.

(4) Se enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, mejor conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo. En este caso, se dispuso, en cuanto al “Periodo de Alimento”, que por “conveniencia mutua” éste se pudiera reducir, sin la intervención del Secretario del Trabajo, limitando el mismo a un período de una hora a 30 minutos (y en el caso de los *croupiers*, guardianes de seguridad y personal de enfermería, a

20 minutos). Se dispuso, además, que por vía de excepción, el Secretario del Trabajo podría autorizar el disfrute del período de alimento después de la segunda hora de comienzo de la jornada de trabajo.

En el caso de esta Ley, además, se introdujo el llamado “horario flexible” (*flexitime*), donde mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, se pueden establecer horarios que permiten atrasar o adelantar la hora de entrada y salida del empleado y el período de tomar alimento. Se estableció, además, que el período de descanso entre un día de trabajo y otro, en lugar de ser no menos de 16 horas consecutivas, sería de doce horas, lo que tiene un efecto directo en el pago de tiempo extra por horas trabajadas en un día de trabajo. La Ley indica, no obstante, que el período de trabajo no sea fraccionado, disponiéndose, que solo podrá interrumpirse como resultado del período de tomar alimento.

(5) Se aprobó la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998. Si bien mediante la misma se extendió el derecho a la negociación colectiva a ciertos trabajadores y agencias dentro del gobierno central, se fijaron una serie de controles e imposiciones que limitaban innecesaria y sustancialmente los derechos de estos empleados a la negociación colectiva. Decimos innecesariamente ya que el mayor temor esgrimido por parte del Estado en aquel momento, que era el ejercicio de acciones concertadas que incluyeran el derecho a la huelga.

Si integráramos las disposiciones de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según su diseño vigente, junto con las disposiciones de la Ley Núm. 11 de 22 de mayo de 1965, y las interpretáramos en conjunto con las disposiciones del artículo II, sección 18 de la Constitución del ELA, veremos que ya, al momento de aprobarse la Ley Núm. 45, existía legislación y jurisprudencia que permitía atender la contingencia de una actividad huelgaria; o cuando la amenaza de tal actividad, colocara en “grave peligro la salud, la seguridad pública o los servicios públicos esenciales, sin tener que recurrir a los controles de la Ley Núm. 45, supra.

A lo anterior debemos sumarle, los efectos que sobre los derechos de los trabajadores en el sector público tuvo la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009 Declarando un estado de Emergencia Fiscal y estableciendo un Plan de Estabilización Fiscal para salvar el Crédito de Puerto Rico, relacionada con los procesos de cesantías de empleados públicos y eliminación de sus derechos bajos los convenios colectivos negociados bajo la Ley Núm. 45.

Ciertamente, podríamos ampliar la discusión sobre los efectos de este cambio de paradigma y su impacto en la legislación protectora del trabajo a la luz de importantes modificaciones efectuadas en los reglamentos vigentes para la instrumentación de las leyes laborales en Puerto Rico.¹²

¹² Para una referencia más específica, invitamos a la lectura de la ponencia elaborada por el suscribiente en ocasión del foro titulado *Calidad de vida y bienestar de los(as) trabajadores(as) en tiempos de cambios y crisis*, efectuado bajo los auspicios del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico efectuado el día 12 de noviembre de 2009, titulado **Error! Main Document Only.** *Legislación laboral, Contratos Colectivos ante la política de regionalización y de creación de las alianzas público/privadas en Puerto Rico.*

E. Toda regla general cuenta con su excepción

Ciertamente hay que reconocer que aún dentro de esta ola de proyectos dirigidos a reducir los derechos de los trabajadores bajo la legislación social vigente, sí hubo leyes que mejoraron algunos de los derechos ya reconocidos. La más importante pieza legislativa promulgada en Puerto Rico durante las pasadas décadas en beneficio de los trabajadores es la Ley Núm. 128 de 5 de octubre de 2005, la cual enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, mejor conocida como Ley de Mesada.

En aquel momento el reclamo de las organizaciones que representaban los derechos de los trabajadores era que se enmendara la Ley de Despido Injustificado, compensando al trabajador despedido sin justa causa con la reposición y la paga retroactiva. Mediante la Ley Núm. 128, sin embargo, los remedios se limitaron a aumentar la compensación a la cual tiene derecho un empleado contratado por tiempo indeterminado que es despedido injustamente de su empleo. Bajo las disposiciones de la Ley Núm. 128, el despido injustificado conlleva el pago o compensación por despido de dos (2) meses de sueldo más una semana adicional progresiva de sueldo por cada año de trabajo cumplido, si el empleado tiene entre uno y cinco años de empleo; tres (3) meses de sueldo más dos semanas adicionales progresivas de sueldo por cada año de trabajo cumplidos, si el empleado tiene entre seis y quince años de empleo; y seis (6) meses de sueldo más tres semanas adicionales de sueldo por cada años cumplido si el empleado tiene más de quince años de empleo. Estas modificaciones, sin embargo, han estado cuestionadas de manera muy activa por sectores patronales que promueven el regreso al estado normativo existente en 1976 para los casos de despido injustificado mediante la Ley Núm. 80.

Una segunda ley que añadió beneficios a los trabajadores durante estos años fue la Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005, mediante la cual se incrementó progresivamente el Bono de Navidad a empleados del sector privado elevando al presente el Bono de Navidad a \$600.00. Esta también ha sido una de las leyes atacadas por el sector privado promoviendo la reducción en el pago del Bono a los empleados.

F. El papel jugado por los tribunales en la transformación del paradigma

La re-conceptualización de la función de la legislación social en nuestra sociedad y como parte de ella, el rol que debe tener la legislación protectora del trabajo ante el avance de una visión neoliberal, también ha impactado, a nuestro juicio en forma negativa para los trabajadores(as) en la aproximación en que nuestros tribunales abordan la solución de algunas controversias laborales. No puedo dejar de comentar expresiones escuchadas por el suscribiente en ocasión de la pasada Conferencia Laboral donde colegas se referían a algunas decisiones que hasta el presente han sostenido la defensa de algunas protecciones de los trabajadores frente a sus patronos, con la siguiente frase: “esperemos a ver que resuelve el nuevo Tribunal”, ello en la esperanza o confianza de que una visión más neoliberal en los componentes del Tribunal Supremo modificaran con sus interpretaciones el estado normativo vigente.

Veamos, a manera de ejemplo algunas decisiones donde ciertamente los trabajadores en Puerto Rico, más allá de las modificaciones hechas por la Asamblea Legislativa en las leyes que aprueba, pero ciertamente al impulso de las propuestas impulsadas a partir de 1995, han visto reducidos sus derechos: A) *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*:¹³ En la misma se deja sin efecto el historial de decisiones que había venido teniendo hasta entonces el Tribunal Supremo de Puerto Rico al interpretar de manera conjunta las disposiciones de la FLSA y la Ley 379. Como resultado de la decisión, la norma vigente adoptada en Puerto Rico por nuestro Tribunal Supremo afirma que: (a) en el caso de patronos no cubiertos por FLSA, el salario por tiempo trabajado por los empleados en exceso de 8 horas diarias o de 40 horas semanales, se pagarán a razón de tiempo doble; (b) en el caso de patronos cubiertos por FLSA, el tiempo trabajado en exceso de 8 horas diarias o de 40 horas semanales, se pagará como dice nuestra Constitución o la FLSA respectivamente, a razón de no menos de un tiempo y medio del tipo pagado para horas sencillas; sin embargo, en el caso de patronos cubiertos por la FLSA donde el empleado no cae dentro de la definición de “empleado” de la referida Ley porque son excluidos de la misma (sin que la causa de la exclusión sea porque son Ejecutivos, Administradores o Profesionales), el tiempo trabajado en exceso de 8 horas se pagará a razón de tiempo y medio y el tiempo trabajado en exceso de 40 a la semana, a razón de tiempo sencillo. B) *García Benavente v. Aljoma Lumber, Inc.*: En esta decisión, el Tribunal Supremo revoca lo resuelto en *Amy v. Adm. del Deporte Hípico*, en el cual el Tribunal había expresado:

El derecho al empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones. El destino incierto de la frustrada sección 20 de nuestra Constitución late entre aquellos derechos que aunque no se mencionan expresamente en el texto, el pueblo se reserva frente al poder político creado . . . En efecto, la Convención Constituyente tuvo muy presente expandir el alcance del concepto ‘vida’ como derecho inalienable del hombre.¹⁴

En su lugar, el Tribunal resuelve en el presente caso:

[N]o podemos avalar la determinación judicial del Tribunal de Apelaciones que instala un derecho expresamente excluido del ámbito de las garantías constitucionales. La consecuencia del veto del Congreso de la Sección 20 del Artículo II de la Constitución, y la correspondiente aceptación de la Convención Constituyente, fue excluir el derecho a obtener un trabajo como garantía constitucional.¹⁵

¹³ *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 D.P.R. 373 (1998).

¹⁴ *Amy v. Adm. Del Deporte Hípico*, 116 D.P.R. 414 (1985).

¹⁵ *García Benavente v. Aljoma Lumber, Inc.*, 162 D.P.R. 572 (2004).

C) *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos v. Celulares Telefónica, Inc.*:¹⁶ En la misma se determina mediante una Opinión Concurrente de la mayoría del Tribunal, que en aquellos casos de arbitraje donde el empleado fue objeto de una sanción disciplinaria que apareja el despido y donde el convenio colectivo establece que el laudo sea emitido “conforme a derecho”, los remedios que puede emitir el árbitro en su laudo enmarcan en los siguientes parámetros: (a) cuando el convenio o el acuerdo de sumisión no requiere que el laudo sea dictado conforme a derecho, el árbitro tiene plenos poderes para emitir remedios, incluyendo la reposición y la paga retroactiva; (b) cuando el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión requiere que el laudo sea dictado “conforme a derecho”, si del estudio de las distintas cláusulas del convenio surge la facultad de árbitro para emitir remedios, el árbitro podrá disponer la reposición y la paga retroactiva del empleado; (c) si el convenio requiere que el laudo sea emitido “conforme a derecho” y del mismo no surge que las partes contemplaron concederle al árbitro la facultad para ordenar la reposición y la paga retroactiva, de establecerse que el despido fue injustificado, el remedio exclusivo será la mesada. Esta decisión, emitida como Sentencia, sin embargo fue objeto de revisión por parte del Honorable Tribunal Supremo, con una aproximación aún más restrictiva aunque reiterativa en lo concerniente a las limitaciones remediales de los árbitros en casos cuando el convenio colectivo requiere un laudo “conforme a derecho”, en *Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos de Puerto Rico*.

En *Confederación de Organizadores*, el Tribunal cita con aprobación, de la opinión suscrita por la Juez Rodríguez, a la cual se unieron los jueces Denton y Fuster, lo siguiente:

[C]uando el convenio colectivo claramente ordena que el laudo sea conforme a derecho, *sin más*, el remedio exclusivo tiene que ser los que la ley [Ley Núm.80, supra], provee; es decir, la mesada.

...

Si por el contrario, el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión no requieren que el laudo sea conforme a derecho y guardan silencio respecto a la facultad remedial del árbitro, éste podrá conceder el remedio que estime procedente, incluyendo la reposición y la paga atrasada. Ello necesariamente debe ser así, ya que los árbitros tienen amplia latitud para la confección de remedios que adelanten los objetivos plasmados en el convenio colectivo. Esta facultad está subsumida dentro de su capacidad para formular el remedio apropiado.¹⁷

De lo anterior, la Opinión del Tribunal pasa a indicar lo siguiente:

¹⁶ *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos v. Celulares Telefónica*, 169 D.P.R. 1 (2006).

¹⁷ *Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos de Puerto Rico*, 181 D.P.R. 299 (2011).

Lo anterior da paso a tres posibilidades, a saber: (1) que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión *no condicionen* el laudo para que sea emitido *conforme a derecho* y que *tampoco dispongan* las facultades remediales de los árbitros; (2) que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión *condicionen* el laudo para sea *conforme a derecho*, y que *expresamente dispongan* que el árbitro puede conceder remedios adicionales como, por ejemplo, la reposición en el empleo de salarios dejados de percibir; y (3) que el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión *exijan* que el laudo sea emitido, *conforme a derecho*, pero que *nada se diga* sobre los poderes del árbitro para diseñar remedios.¹⁸

D) *Camacho Torres v. AAFET*:¹⁹ El Tribunal resuelve que un empleado en el servicio de carrera que pasa a ocupar una posición de confianza con otro administrador individual no tiene derecho a regresar a su puesto de carrera al ser removido del puesto de confianza cuando tal el empleado salió del sistema de personal que le cubría. En tal caso, el empleado había sido promovido al puesto de confianza en una corporación pública desde una agencia bajo la Ley de Personal. E) *Jiménez Marrero v. General Instruments, Inc.*:²⁰ En el presente caso, entre otros aspectos importantes que se discuten, el Tribunal Supremo resuelve: (1) en situaciones en las que el trabajador trabaja durante el séptimo día consecutivo y en él trabaja tiempo extra, no procede el pago de las horas extras trabajadas a tiempo triple, sino que el pago se limita a tiempo doble. Al hacerlo distingue la situación de aquella que surge en casos donde el trabajador, durante ese séptimo día trabaja el período de tomar alimentos, en cuyo caso sí procedería el pago del período de alimento a razón de tiempo triple. Entiende el Tribunal la diferencia en razón al hecho de que el período de alimento no se concibe como tiempo extra sino que su penalidad – doble en casos de días ordinarios de trabajo– no equivale a tiempo extraordinario de trabajo; (2) que los pagos por diferenciales en el sueldo forman parte de la definición “salario” para fines del cómputo de tiempo extraordinario; (3) la no aplicación en nuestra jurisdicción, en lo concerniente al período de alimentos de la doctrina federal bajo la FLSA²¹ de “*de minimis*”, según la cual el patrono puede dejar de compensar al trabajador por tiempo trabajado si: (1) el tiempo en disputa es insignificante y no puede ser registrado con precisión para propósitos de nómina y (2) se trata de tiempo de trabajo incierto e indefinido de segundos o poca duración. En el caso que nos ocupa, el Tribunal Supremo indica que tal doctrina no aplica al período de alimento ya que tal derecho no forma parte de los derechos reglamentados por FLSA, por lo que tratándose *de minimis* de una normativa federal bajo FLSA, no sería de aplicación al caso de las disposiciones de la ley que reglamenta en Puerto Rico el período de alimentos; (4) en lo que concierne a las vacaciones, la Opinión establece que la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, estableció una nueva política pública en lo relacionado con los beneficios marginales contenidos en los

¹⁸ Id.

¹⁹ *Camacho Torres v. AAFET*, 168 D.P.R. 66 (2006).

²⁰ *Jiménez Marrero v. General Instruments, Inc.*, 170 D.P.R. 14 (2007).

Decretos Mandatorios al establecer cuántos días y cuántas horas se requiere trabajar para las acumulaciones de licencias por vacaciones y enfermedad. Permitiendo en aquellas industrias cubiertas por Decretos Mandatorios a la fecha de su aprobación que continúen en lo inmediato bajo lo dispuesto en los mismos, “todos los demás aspectos relacionados a las licencias... se regirán por lo dispuesto en ella y no por los decretos mandatorios”. Al disponer lo anterior, se dejó sin efecto cualquier expresión a los fines de que las vacaciones se disfrutarán en forma consecutiva permitiendo su fraccionamiento si se cumplían dos requisitos: (a) acuerdo entre el empleado y el patrono; (b) se garantiza al empleado el disfrute consecutivo de al menos cinco días laborables. Indica el Tribunal que el pago de penalidades **solo** procede cuando se mantiene al empleado sin disfrutar vacaciones después de haber acumulado el máximo dispuesto de 30 días. A tales efectos, indica el Tribunal, “bajo ninguna circunstancia puede interpretarse lo aquí resuelto como una licencia a los patronos para fraccionar *unilateralmente* las vacaciones acumuladas por sus empleados.

La decisión, sin embargo, mantiene el principio de que el fraccionamiento de las vacaciones solo proceden si hay acuerdo entre patrono y empleado, por lo que la violación por parte del patrono queda sancionada bajo lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley, el cual provee para acciones criminales ya sea a instancia del empleado o del Secretario del Trabajo; o mediante la facultad del Secretario del Trabajo para radicar un recurso de *injunctio* para impedir tal práctica. F) *Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado*:²² Interpretando un cláusula del convenio en la cual se contemplaba que los días que mediante proclama el Gobierno declare concederlos como días libre con paga, sin cargo a la licencia de vacaciones, el Tribunal sostiene, amparado en una Opinión del Contralor de Puerto Rico a raíz de una auditoría practicada a la Agencia, que pagar a los empleados bajo este tipo de cláusula por tiempo que no han trabajado o no han sido cargados a sus licencias por vacaciones, constituye una “regalía” de fondos públicos y por ende, “un desembolso de fondos públicos contrario a la ley”. Al así pronunciarse, declara contrario al orden público tal tipo de cláusulas en los convenios colectivos en las corporaciones públicas. G) *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*:²³ Si bien en un caso previo de *Vélez de Reilova v. Palmer Bros., Inc.*,²⁴ el Tribunal Supremo estableció que los actos voluntarios injustificados de un patrono que van dirigidos a obligar o forzar a un empleado a que renuncie al empleo constituye un despido injustificado. En este caso, sin embargo, (aunque emitido por Sentencia y no por Opinión), el Tribunal adelanta un criterio como lo hizo antes en el caso de *Hermanidad Independiente de Empleados Telefónicos v. Celulares Telefónica, Inc.*, contra lo que sería más adelante la Opinión del Tribunal en *Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos de Puerto Rico*, de lo que

²¹ 29 C.F.R. § 785.47.

²² *Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado*, sentencia del 31 de agosto de 2012, KLCE2012-00890.

²³ *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 D.P.R. 701 (2010).

²⁴ *Vélez de Reilova v. Palmer Bros., Inc.*, 94 D.P.R. 175 (1967).

puede ser mañana la nueva posición normativa del mismo. En el caso el Tribunal Supremo resuelve que para que una renuncia pueda ser considerada “despido tácito injustificado”, se requiere: a) uno o más actos voluntarios del patrono; b) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o por razón de una motivación que pueda calificarse arbitraria o irrazonable; c) que se cree una condición onerosa para el empleado que fuere inevitablemente la renuncia al puesto. Para revisar la actuación del patrono deben considerarse: a) la condición económica del patrono; b) los cambios realizados en la empresa; c) el desempeño y eficiencia del empleados; d) las condiciones que tenía el empleados y los demás empleados; e) el nivel de compensación; f) su antigüedad; y finalmente, g) las razones esbozadas por el patrono para justificar su despido.

Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos de Puerto Rico: Como indicamos antes, en dicha decisión, el Tribunal Supremo restringe el poder remedial de los árbitros bajo los convenios colectivos en situaciones en que el convenio requiere que el laudo sea emitido “conforme a derecho”, al remedio estatutario dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico y la Asamblea Legislativa, valga señalar, también han restringido los derechos sindicales de los empleados organizados en sindicatos al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y de la Ley de Sindicación de Empleados del Sector Público, utilizando como base las interpretaciones sobre disposiciones, no siempre similares, en la jurisdicción federal. El Tribunal Supremo, además, ha aplicado restrictivamente, en perjuicio de los trabajadores, la interpretación de leyes de naturaleza laboral, cuando de acuerdo con nuestra particular política pública, se supone tales interpretaciones sean hechas desde una perspectiva liberal, restrictiva hacia los patronos y siempre en beneficio de los derechos de la clase trabajadora.

Todas y cada una de estas modificaciones en la legislación protectora del trabajo, unido al carácter cada vez más conservador en que observamos los acercamientos de quienes interpretan el estado normativo vigente y formulan guías prospectivas de interpretación, nos obligan a prestar cada vez mayor atención a posibles nuevos desarrollos en el marco de las relaciones obrero patronales y como nos convoca la ponencia magistral de esta mañana a cargo de la Hon. Juez García García, de las nuevas relaciones en el empleo en el Siglo XXI. Sobre algunas de sus observaciones, interesamos expresarnos.

III. Comentarios en torno al arbitraje como método alterno en la solución de controversias

A. El método del arbitraje a controversias susceptibles de ser llevadas ante el foro judicial

El arbitraje no es un método exclusivo del campo obrero patronal para la solución de controversias. Al igual que otros métodos alternos para la solución de conflictos, como son la negociación, la conciliación, la mediación y la evaluación neutral, el

arbitraje se concibe como uno de los métodos que complementan la litigación. En ese sentido, los métodos alternos para la solución de los conflictos no se conciben como sustitutos de los procedimientos legales ante los tribunales.

De acuerdo con el profesor Daniel Nina en su libro *Mediación, Teoría y Práctica*, se trata de métodos que permiten, dependiendo la metodología o metodologías seleccionadas, la inclusión de un tercero imparcial cuya función es asistir a las partes en el objetivo de alcanzar un acuerdo que pone fin a un conflicto; o sencillamente desarrollar instrumentos que le permiten a las partes manejar de manera adecuada el conflicto entre ellas.²⁵

Los mecanismo alternos para la solución de los conflictos, como indica el *Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, de la Rama Judicial de 4 de marzo de 2005, se conciben como “todo tipo de método, práctica y técnica, formal e informal —que no sea la adjudicación judicial tradicional— utilizado dentro y fuera del sistema judicial y encaminado a resolver las controversias de los ciudadanos”.²⁶

La metodología del arbitraje supone la intervención de ese tercero en la adjudicación de la controversia o controversias que se son sometidas por las partes para su determinación en cuyo caso, como regla general, debemos asumir que la decisión que adopte este tercero escogido o seleccionado para adjudicar la controversia o controversias, será acatada por las partes. Si esto fuera todo, la situación no sería tan compleja como en realidad lo es. Veamos.

El arbitraje de las controversias es un método conocido desde bajo el “derecho común” establecido en la tradición del Derecho Romano. Como institución, proveía a las partes en conflicto la oportunidad de seleccionar un mecanismo decisional a tales controversias donde la persona seleccionada para adjudicar la controversia estaba dotado de amplias facultades discrecionales, incluso, aquellas que un juez no tenía. La confianza de las partes en el método y la persona, en efecto, era un elemento fundamental en las garantías que el proceso ofrecía a las partes. Desde entonces, este método evolucionó en Europa y se desarrolló tanto bajo el derecho común como bajo la tradición jurídica del *common law*.

Desde 1925 fue aprobada en Estados Unidos legislación, más allá de aquellas que incidentalmente hubieran aprobado algunos estados, para reglamentar y dar vigencia a los procesos de arbitraje mediante la *Federal Arbitration Act*.²⁷ Dice el Tribunal Supremo de Estados Unidos en *Circuit City Stores v. Adams*, que dicha ley fue en respuesta a la hostilidad existente en los tribunales de Estados Unidos a obligar a implantar los acuerdos de arbitraje (“the FAA was a response to hostility of American courts to the enforcement of arbitration agreements, a judicial disposition inherited from then-longstanding English practice.”).²⁸ Indica además, que dicha Ley federal,

²⁵ Daniel Nina, *Mediación: teoría y práctica* (Ediciones Situm 2006).

²⁶ *In re Aprobación y Vigencia Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, 98 T.S.P.R. 79 (1998). Regla 1.03 (a).

²⁷ *Federal Arbitration Act*, 9 U.S.C. §§ 1 *et seq.*

²⁸ *Circuit City Stores v. Adams*, 532 U.S. 105, 111 (2001).

al ocupar el campo, también atendió la hostilidad de las cortes estatales hacia el uso del mecanismo (“the Act was applicable in state courts and pre-emptive of state laws hostile to arbitration.”).²⁹ Esta Ley, salvo el caso de empleados del transporte, cubre todas las transacciones que afectan el comercio interestatal.

Es correcta la afirmación hecha por la Lcda. García García a los efectos de que:

[L]as leyes estatales que invalidan acuerdos de arbitraje cubiertos por el FAA violan la Cláusula de Supremacía de la Constitución de E. U. Al aprobar el FAA, el Congreso declaró la política pública a favor del arbitraje y le quitó a los estados el poder de requerir el foro judicial para resolver reclamos que las partes voluntariamente acordaron resolver en arbitraje. *Southland Corp. v Keating*, 465 US 1 (1984).

En Puerto Rico existe, además, la Ley Núm. 376 aprobada el 8 de mayo de 1951, conocida como la Ley de Arbitraje Comercial,³⁰ la cual dispone:

Dos o más partes podrán convenir por escrito en someter a arbitraje, de conformidad con las disposiciones de este capítulo, **cualquier controversia** que pudiera ser objeto de una acción existente entre ellos a la fecha del convenio de someter a arbitraje; o podrán incluir en un convenio por escrito una disposición para el arreglo mediante arbitraje de **cualquier controversia que en el futuro surgiere entre ellos** de dicho acuerdo o relación con el mismo. **Tal convenio será válido, exigible, e irrevocable, salvo por los fundamentos que existieran en derecho para la revocación de cualquier convenio.**³¹ (Énfasis suplido)

En *Rivera v. Samaritano & Co. Inc.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico indicó que las normas del arbitraje comercial se rigen por las normas dispuestas en dicha ley y no por las normas que rigen el arbitraje obrero patronal en Puerto Rico, definiendo de paso, los principios generales que rigen el arbitraje comercial en nuestra jurisdicción.³²

En *Méndez Acevedo et. al. v. Nieves Rivera et. als.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó a los efectos de que el arbitraje comercial tiene su origen en el pacto por escrito entre las partes, indicando que los tribunales son los llamados a resolver las controversias relacionadas con la obligación de una parte o la otra someter a arbitraje una controversia. Las dudas, indica el Tribunal, en torno a si se favorece o no el arbitraje deben ser resueltas a favor del mismo. Delegado el caso al arbitraje, los tribunales deben auto restringirse en cuanto a intervenir con las facultades delegadas al árbitro.³³

²⁹ *Id.* pág. 112.

³⁰ Ley de Arbitraje Comercial, 32 L.P.R.A. §§ 3201 *et seq.*

³¹ 32 L.P.R.A. § 3201.

³² *Rivera v. Samaritano & Co. Inc.*, 108 D.P.R. 604 (1979).

³³ *Méndez Acevedo et. al. v. Nieves Rivera et. als.*, 179 D.P.R. 359 (2010).

En este caso, el Tribunal resuelve que nuestra Ley sobre arbitraje comercial tiene su origen (“sus cimientos”) en la Ley Federal de Arbitraje y su jurisprudencia interpretativa. Por tal razón, dicha ley federal ocupa el campo en contratos relacionados con partes en el comercio interestatal. En lo que concierne al derecho aplicable, siendo una ley cuyo origen se encuentra en una ley federal que ha ocupado el campo, como regla general, los principios interpretativos de nuestros tribunales y organismos adjudicativos deben ser afines con aquellos elaborados por los tribunales federales al interpretar las disposiciones de la Ley Federal de Arbitraje.³⁴

En *Constructora Estelar, S.E. y otros v. Autoridad de Edificios Públicos*, sin embargo, si bien se analizan elementos propios del arbitraje comercial, a pesar de lo resuelto en *Rivera v. Samaritano, supra.*, **el tribunal utiliza como antecedentes jurisprudenciales para sostener su decisión, la casuística que proviene del arbitraje obrero patronal.** Aquí la controversia a resolver era, en primer lugar, si una prórroga al término dispuesto para emitir el laudo— aspecto éste que si bien no está en una ley, en ocasiones sí lo encontramos pactado por las partes en los convenios colectivos—, debe ser por escrito; en segundo lugar, si un laudo emitido fuera del término dispuesto por ley, pero acordada su extensión por las partes, era un laudo válido. El Tribunal resuelve que el término dispuesto en la Ley para la emisión del laudo de treinta (30) días en situaciones en que las partes no pactan propiamente un término, es uno directivo, por lo que la extensión del término no tiene que ser formalizada por escrito y ciertamente resuelve que bajo tal circunstancia de extensión acordada, el laudo es válido.³⁵

En su discusión el Tribunal considera, en los procesos de revisión de laudos, el mecanismo dispuesto en la Regla 43.3 de las de Procedimiento Civil vigentes, la cual permite una solicitud al foro adjudicador de instancia, la formulación de determinaciones adicionales de hecho. Esta premisa, de entrada, choca con la doctrina vigente en el arbitraje obrero patronal de *functus officio*, *JRT v. AEE*, según la cual, una vez emitido el laudo, cesa la jurisdicción del árbitro sobre la controversia presentada ante su consideración.³⁶

Esta doctrina del arbitraje obrero patronal, sin embargo, tampoco es absoluta. Las partes pueden conferirle al árbitro jurisdicción para supervisar el proceso de cumplimiento del laudo; como también, las partes pueden solicitarle al árbitro la corrección de errores en cuanto a sus cómputos. También un caso en etapa de impugnación o de cumplimiento, puede ser referido por el Tribunal al árbitro para que éste aclare el contenido y alcance de lo resuelto. Véase la Opinión y Orden emitida en *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos v. Puerto Rico Telephone Company, Civil No. 05-1777 (JAG)*, de la Corte de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico de 25 de mayo de 2007.³⁷

³⁴ *Id.*

³⁵ *Constructora Estelar, S.E. y otros v. Autoridad de Edificios Públicos*, 183 D.P.R. 1 (2011).

³⁶ *J.R.T. v. A.E.E.*, 112 D.P.R. 169 (1982).

³⁷ *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos v. Puerto Rico Telephone Company*, 498 F.Supp.2d 454 (D.P.R. 2007).

A pesar de que los laudos obrero patronales, salvo que el convenio colectivo requiera que sean emitidos conforme a derecho, no son revisables sino impugnables; citando jurisprudencia proveniente de casos obrero patronales, el Tribunal, al referirse al arbitraje comercial, señala que en tales casos, la impugnación del laudo en cuanto a sus determinaciones de hecho, “pueden ser revisadas cuando no están sostenidas por evidencia sustancial en el expediente”.³⁸ Aclara, sin embargo el Tribunal, que las disposiciones sobre hechos “solamente podrán revocarse cuando resulten irrazonables, arbitrarias o ilegales”.³⁹

En el debate en torno a si un laudo emitido fuera del término de treinta (30) días cuando las partes no acordaron un plazo específico es o no válido, el Tribunal, recurriendo una vez más a las doctrinas del arbitraje obrero patronal y tratadistas en este campo, señala que el decreto de nulidad en tales casos no es automático. Indica que “un laudo no será anulado cuando el reclamo de la parte perdidosa fue posterior a que el decreto fuera rendido”,⁴⁰ o cuando la dilación “no constituyó una situación perjudicial a las partes”.⁴¹ Corresponderá a los tribunales, caso a caso, determinar “si las partes prorrogaron el mismo expresa o implícitamente, o si éstas renunciaron a un reclamo en cuanto a éste por la conducta desplegada y el momento cuando se objetó la actuación de los árbitros”.⁴²

El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado la Ley Federal de Arbitraje, procurando darle una interpretación restrictiva en cuando a sus exclusiones y expresando una posición liberal en cuanto a sus inclusiones [“a liberal federal policy favoring arbitration agreements”].⁴³

Por su parte, nuestro Tribunal ha indicado que la Ley Núm. 376 está inspirada (“sus cimientos”), en la Ley Federal de Arbitraje y su jurisprudencia interpretativa. En *World Films, Inc. v. Paramount Pictures Corp.*, el Tribunal se expresó, además, a los efectos de que si una cláusula de arbitraje era lo suficientemente amplia, el árbitro tendría “autoridad de adjudicar prácticamente todo tipo de controversia legal”.⁴⁴ De ahí que no entendamos el por qué en *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, el propio Tribunal Supremo se aparte de estos principios generales para, bajo la premisa de que los tribunales no tienen que aceptar todo tipo de estipulaciones a las cuales las partes puedan llegar, se rechace:

[E]l uso de las estipulaciones para someter a arbitraje la partición y liquidación del caudal de la sociedad de bienes gananciales luego de decretado el Divorcio por la causal de consentimiento mutuo. De lo contrario se dejarían inconclusos aspectos tan importantes y de suma

³⁸ *Constructora Estelar, S.E. y otros*, 183 D.P.R. pág. 33.

³⁹ *Id.* pág. 34.

⁴⁰ *Id.* pág. 40.

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.* pág. 42.

⁴³ *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20, 25 (1991).

⁴⁴ *World Films, Inc. v. Paramount Pictures Corp.*, 125 D.P.R. 352, 362 (1990).

delicadeza que deben ser resueltos a la hora de disolver el vínculo conyugal.⁴⁵

El fundamento bajo el cual el Tribunal llega a esta conclusión no nos parece correcto. El Tribunal indica:

Contrario a lo que sucede en las relaciones comerciales y laborales, el proceso de divorcio y todo lo que éste conlleva está cargado de las más íntimas emociones, sentimientos y no necesariamente ambos cónyuges están en igual posición económica y emocional, entre otros aspectos. Esto nos dificulta equiparar el trámite arbitral en un divorcio con el arbitraje comercial.⁴⁶

Nos parece que en el arbitraje obrero patronal sí existen controversias muy serias donde ciertamente las emociones no sobran sino que se multiplican. Esto es así particularmente cuando se trata de derechos colectivos de una matrícula. Considero que sacar este tipo de controversias como las planteadas en este caso del ámbito del arbitraje y colocarla dentro del marco de procesos adjudicativos ante el foro judicial, no dilata, *per se*, ni disipa, las emociones y sentimientos entre las partes, como tampoco opera como una varita mágica que iguale la posición económica y emocional el foro donde se litigue la controversia.

Es importante señalar que un examen del *Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos* de 4 de marzo de 2005, promulgado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, al igual que expresara el profesor Nina en su libro citado, concibe los métodos alternos, incluyendo el arbitraje, no como sustitutivo de los procesos judiciales, sino como un “complemento del sistema judicial”.⁴⁷ Por su parte, la Regla 8.01 (b), indica que el procedimiento contenido en dicha regla sobre “Arbitraje”, no “afecta la validez y al ámbito de la aplicación de la Ley de Arbitraje Comercial de Puerto Rico”.⁴⁸

Nos parece que el propio Tribunal no debe concebir una misma metodología como deseable en la solución de algunas discrepancias; y a la misma vez, a base de consideraciones estrictamente genéricas y no específicas sobre alegados sentimientos o emociones, privarle a las partes de la virtud del método.

La Regla no menciona una exclusión categórica para impedir referir el tipo de controversias como la planteada en el caso al método complementario del arbitraje. En todo caso, cuando ello ocurre, tal determinación tomada caso a caso, en el ejercicio de su discreción por el tribunal, se produce “cuando a su juicio, la naturaleza del caso, la complejidad de las controversias o cualesquiera de las circunstancias lo haga inapropiado para arbitraje”.⁴⁹

⁴⁵ *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 D.P.R. 990, 1004 (2010).

⁴⁶ *Id.* pág. 1005.

⁴⁷ Rama Judicial, *Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, Regla 1.02 (a).

⁴⁸ *In re Aprobación y Vigencia Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, 98 T.S.P.R. 79 (1998). Regla 8.01 (b).

⁴⁹ *Id.* Regla 8.03 (b).

La también relativamente reciente decisión del Tribunal Supremo en *VDE Corporation, et. al. v. F & R Contractors, Inc.*, nos presenta una amplia perspectiva en lo relacionado con el principio de la finalidad de los laudos contemplada en el artículo 22 de la Ley. A tales efectos, el Tribunal indica:

Los foros federales han entendido que para que un laudo sea definitivo, deberá ser lo suficientemente claro y específico como para poder ser puesto en vigor por el tribunal en caso de ser confirmado [Citas omitidas] Por eso, un laudo no debe arrojar, de su faz, duda razonable en cuanto a qué fue lo que resolvió el árbitro, ni en cuanto al carácter final y concluyente de las controversias adjudicadas

Asimismo, y como regla general, un laudo final de arbitraje deberá ser completo. [Citas omitidas] Esto es, que debe disponer de todos los asuntos que hayan sido sometidos a la consideración del árbitro, de manera que los derechos y obligaciones de las partes, con relación a esos asuntos, no requieran ulterior adjudicación.⁵⁰

B. El arbitraje laboral de controversias al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 y de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988

El uso en la jurisdicción federal de los métodos alternos para la solución de controversias que emanan del contrato de trabajo, incluyendo el arbitraje como una alternativa a la litigación de tales controversias en los tribunales, se ha ido ampliando. Esta ampliación la vemos tanto en el caso de aquellos empleados que no ejercen el derecho a la negociación colectiva, como de aquellos cuyos términos y condiciones de trabajo figuran acordados por las partes en un convenio colectivo.

A diferencia de la jurisdicción federal, en Puerto Rico se ha desarrollado una aproximación distinta hacia el uso del arbitraje en casos donde se alega la comisión de discrimen. En nuestro caso, las decisiones del Tribunal Supremo han estado dirigidas a excluir las controversias de discrimen contempladas dentro del marco de la Ley Núm. 100, y de la Ley Núm. 17 sobre la prevención del Hostigamiento Sexual de 22 de abril de 1988, de los procesos de arbitraje.⁵¹

En Puerto Rico, en el caso del arbitraje obrero patronal, la instancia que el Estado pone a disposición de las partes bajo los convenios colectivos para mediar en controversias resultantes de los procesos de negociación colectiva, incluyendo particularmente el arbitraje, es el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El *Reglamento de Orden Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje* de 3 de junio de 2003, reafirma la misma postura que sostienen para los casos de discrimen, las decisiones del Tribunal Supremo. Mediante su artículo II (c), quedan

⁵⁰ *VDE Corporation, et. al. v. F & R Contractors, Inc.*, 180 D.P.R. 21, 46-47 (2010).

⁵¹ Véase lo resuelto en *Vélez v. Servicios Legales*, 144 D.P.R. 673 (1998); *Medina Betancourt v. La Cruz Azul de Puerto Rico*, 155 D.P.R. 735 (2001); y *Quiñonez González v. Asoc. Cond. Playa Azul II*, 161 D.P.R. 668 (2004).

excluidos de dicho Reglamento los procedimientos de arbitraje sobre controversias relacionadas con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, dirigidas a prohibir y sancionar el discrimen; controversias al amparo del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964; controversias al amparo de la Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Edad de 15 de diciembre de 1967; controversias al amparo de La Ley de Americanos con Impedimentos (ADA), controversias al amparo de la Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; y aquella controversias sobre situaciones prohibidas por la Ley para la prevención del Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988.⁵² Todas estas controversias, dentro del marco de la jurisdicción federal, sí estarían sujetas a arbitraje si así lo determinan las partes mediante acuerdo, el arbitraje de este tipo de controversias.

La línea de razonamiento utilizada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico es contraria a aquella elaborada por el Tribunal Supremo de Estados Unidos; es, además, contraria a la línea de pensamiento elaborada por el propio Tribunal para otros casos donde están presentes reclamaciones al amparo de otros derechos constitucionales o estatutarios.

Así por ejemplo, en *Ceferino Pérez v. AFF*, afirmando la doctrina de promover la solución de controversias entre las partes en un convenio colectivo mediante los mecanismos acordados entre ellas, el Tribunal Supremo de Puerto Rico no distinguió entre derechos contractuales y derechos estatutarios o constitucionales, a la hora de requerir que las partes agotaran los mecanismos pactados para la solución de controversias. De hacerlo, indica a tales efectos el Tribunal, “destruiríamos la negociación colectiva ya que casi todos los derechos que surgen de los convenios colectivos, o por lo menos los más importantes . . . se pueden conectar en una forma u otra con la Constitución o con las leyes”.⁵³ Sin embargo, en situaciones donde el derecho constitucional invocado surge de otro tipo de disposiciones estatutarias o constitucionales, la respuesta es diferente.

Lo mismo ocurre en el caso de *Pagán et. als. v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico toma distancia de lo resuelto por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en *Barrentine v. Arkansas Best Freight System, Inc.*,⁵⁴ al sostener el derecho de un empleado a obviar el proceso de arbitraje pactado en un convenio colectivo cuando su reclamación emana de una ley federal. En *Pagán*, el Tribunal Supremo indica que en Puerto Rico, salvo que exista “justa causa, no puede obviarse en el género de caso que nos ocupa el procedimiento que se haya pactado en un convenio, aunque el derecho a compensación extra se funde en la Constitución o la ley”.⁵⁵ Al hacerlo, el Tribunal de Puerto Rico toma distancia con relación al Tribunal Supremo federal, reclamando la existencia de una política a favor del arbitraje mucho más enérgica que aquella seguida en la jurisdicción federal. Esta postura del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido reiterada en las pasadas tres décadas.

⁵² *Id.*

⁵³ *Pérez v. A.F.F.*, 87 D.P.R. 118, 129 (1963).

⁵⁴ *Barrentine v. Arkansas Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728 (1981).

⁵⁵ *Pagán et. als. v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, 114 D.P.R. 224, 234 (1983).

C. Los procedimientos de arbitraje al amparo de la Ley Núm. 45 ante la Comisión Apelativa del Servicio Público

En el caso de los procedimientos de arbitraje de querellas contemplados bajo el artículo 8 de la Ley Núm. 45, Ley de Relaciones del Trabajo el Servicio Público de 1998, según enmendada, su inciso (a) indica que: “[t]oda controversia surgida al amparo de un convenio colectivo negociado entre las partes, será dirimida a través de los mecanismos pactados en el convenio colectivo para el ajuste de quejas y agravios”.⁵⁶

Por su parte, el artículo 9.1 (f), convierte en una práctica ilícita del trabajo la negativa “a someter las quejas, agravios y otras controversias que surjan con el representante exclusivo a los procedimientos dispuestos en un convenio colectivo o en esta Ley, excepto en casos extraordinarios en que la Comisión puede entender directamente”.⁵⁷

El *Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público*, aún vigente y de aplicación a los procedimientos relacionados con la Ley Núm. 45 ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), indica en su Artículo VII, sección 700 (A), lo siguiente:

El proceso de quejas y agravios de un convenio colectivo entre una agencia y una unión, según dispuesto en la Ley, es una extensión fundamental de la obligación estatutaria de negociar colectivamente que se impone a las partes una vez la organización obrera es certificada como la representante exclusiva de ciertos empleados en una unidad apropiada. Este proceso le impone una obligación a las partes de llevar a cabo un esfuerzo razonable para resolver estas controversias entre ellos, sin mediar elementos exteriores, mediante el establecimiento de varios pasos o niveles internos de consulta, haciendo uso del diálogo genuino, honesto, y de buena fe, antes de recurrir al arbitraje. Las partes no podrán recurrir al arbitraje hasta tanto una controversia entre ellas se convierta en final.⁵⁸

Por su parte la sección 701, la cual reglamenta el inicio del procedimiento de arbitraje, no prohíbe ni limita la inclusión dentro del procedimiento de arbitraje, de controversias relacionadas con la reivindicación ante un árbitro de derechos estatutarios o constitucionales. Así, dentro el examen de este tipo de disposiciones legales y reglamentarias, un mecanismo para examinar si un árbitro de la Comisión Apelativa estaría o no facultado para asumir jurisdicción sobre una reclamación al amparo de un derecho constitucional o estatutario presentada oportunamente en las etapas de ajuste de la controversia, tendría que analizarse a la luz del estado normativo vigente en nuestra jurisdicción.

⁵⁶ Ley de Relaciones del Trabajo el Servicio Público de 1998, Ley Núm. 45-1998, 3 L.P.R.A. § 1452 (a).

⁵⁷ 3 L.P.R.A. § 1452b (f).

⁵⁸ Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, *Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público*, Núm. 6385.

El Tribunal Supremo de Estados Unidos, en *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, un caso al amparo de la Ley de Discrimen en el Empleo por Edad,⁵⁹ donde se cuestiona la obligatoriedad de un empleado someter al arbitraje su reclamación de discrimen por edad, resuelve que si bien no todas las reclamaciones con base estatutaria son adecuadas para ser arbitradas; de otro lado, existiendo la obligación en un convenio colectivo de las partes someter al arbitraje sus discrepancias, incluyendo como en aquel caso una alegación de discrimen por razón de edad, la obligación de arbitrar la misma debe sostenerse hasta tanto el Congreso mismo exprese un intención de excluir tal tipo de controversias de los procedimientos de arbitraje pactados por las partes.⁶⁰

Para el Tribunal lo más importante es que ese “litigante prospectivo” pueda, en efecto, reivindicar su causa de acción estatutaria en el foro arbitral. Indica, además, que la obligación de someter a arbitraje una controversia basada en discrimen bajo la Constitución, no impide al empleado abrir una querella ante la agencia administrativa, como podría ser el caso de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), u otra similar donde se pueda ventilar su causa de acción, o litigar la misma.

In submitting his grievance to arbitration, an employee seeks to vindicate his contractual right under a collective-bargaining agreement. By contrast, in filing a lawsuit under Title VII, an employee asserts independent statutory rights accorded by Congress. The distinctly separate nature of these contractual and statutory rights is not vitiated merely because both were violated as result of the same factual occurrence.⁶¹

La jurisdicción de los árbitros en tales casos, no obstante, se limitará a aquella que emane de los derechos contractuales del empleado.

En *Penn Plaza LLC et. al. v. Steven Pyett*,⁶² se discute si en un escenario en el cual el convenio colectivo requiere que las querellas sobre discrimen por edad bajo ADEA se arbitren, tal disposición es exigible. En este caso la Unión retiró del procedimiento de arbitraje, luego de la vista inicial del caso, las reclamaciones relacionadas con el discrimen por razón de edad. La unión, no obstante, continuó los procedimientos de arbitraje en cuanto a otras alegaciones de la querella como fueron alegaciones sobre “antigüedad” y “tiempo extraordinario”, las cuales eventualmente fueron desestimadas.

Estando en proceso el caso ante el foro arbitral, se radicó por parte de los reclamantes sus querellas ante EEOC. En ellas alegaron la violación de sus derechos bajo ADEA. Un mes más tarde, la EEOC emitió un aviso de desestimación del caso, notificándoles de paso a los querellantes del derecho que bajo la ley tenían de litigar en los tribunales

⁵⁹ 29 U.S.C. §§ 621 *et seq.*

⁶⁰ “Although all statutory claims may not be appropriate for arbitration, [h]aving made the bargain to arbitrate, the party should be held to it unless Congress itself has evinced an intention to preclude a waiver of judicial remedies for statutory rights at issue.”

⁶¹ *Barrentine*, 450 U.S. at 745.

⁶² *Penn Plaza LLC et. al. v. Steven Pyett*, 498 F.3d. 88 (2d. Cir. 2007).

sus alegaciones. Indicó la agencia administrativa, que luego de una revisión de la evidencia, la misma no demostraba que se hubiera cometido una violación a la ley. Los reclamantes procedieron a radicar una acción judicial ante el tribunal federal alegando violaciones bajo la ley federal y estatal que prohíben el discrimen. La parte demandada exigió que los demandantes se sometieran al proceso de arbitraje bajo la Ley Federal de Arbitraje.

El tribunal de apelaciones resolvió que las disposiciones de un convenio colectivo que lleven a que el empleado renuncie a sus derechos a entablar sus reclamaciones de origen estatutario ante el foro judicial, no son válidas. Indica, además, que bajo la doctrina establecida en *Gilmer*, un empleado en su carácter personal, es libre para elegir el arbitraje compulsorio. Señaló también que una unión, a través de la negociación colectiva, no puede negociar en beneficio de sus afiliados el arbitraje de este tipo de casos, privándoles en consecuencia, del acceso al foro judicial.

El Tribunal Supremo, sin embargo, indica en su decisión que este tipo de cláusula en los convenios colectivos forma parte de la autoridad que las uniones tienen como representantes exclusivos de los empleados. Una vez negociadas, indica, pasan a formar parte de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores y en consecuencia, una cláusula mandatoria de negociación.

A juicio del Tribunal, ese tipo de cláusula en los convenios debe honrarse, a menos que la propia ADEA elimine este tipo de controversias del ámbito del foro arbitral, lo que en efecto no ha ocurrido bajo dicha Ley. Indica que si bien bajo la doctrina de *Gilmer*, no todas las reclamaciones de origen estatutario son propias del foro arbitral, si en la negociación de un convenio colectivo este tipo de reclamación queda cubierta bajo una cláusula de arbitraje, salvo que el Congreso expresamente las excluya mediante la ley, las mismas estarán cubiertas por el procedimiento de arbitraje. Nada en el texto de ADEA o su historial legislativo, indica, establece de manera explícita tal exclusión del foro arbitral.⁶³

La obligación de arbitrar la controversia, sin embargo, no derrota el derecho del empleado a llevar su reclamación ante el Tribunal bajo el Título VII, esto independientemente de que bajo el convenio, los remedios sean similares o se dupliquen.

Ciertamente, las posiciones entre ambos tribunales, el Tribunal Supremo de Estados Unidos y el de Puerto Rico, chocan en torno a qué se puede y qué no se puede canalizar dentro del marco de los procesos que concluyen en un laudo obrero patronal al amparo de los convenios colectivos negociados. Nos parece, sin embargo, que por varias razones, más temprano que tarde, el Tribunal Supremo de Puerto Rico tendrá la obligación de clarificar, al menos prospectivamente, si en nuestra jurisdicción prevalecerá la norma de que es de la competencia de los mecanismos negociados por las partes en los convenios colectivos, o aquellos que surjan de los contratos de trabajo individuales, la adjudicación de controversias predicadas en la protección de los empleados contra el discrimen en sus diferentes modalidades ante los foros arbitrales; o

⁶³ “[T]here was no evidence that Congress, in enacting ADEA, intended to preclude arbitration of claims under that Act.”

si reafirmandose en el estado normativo vigente, seguirá la prohibición de llevar ante los foros de arbitraje este tipo de controversias.

Decimos prospectivamente porque un cambio de tal naturaleza no solo afectaría los derechos contractuales individuales ya existentes; sino también los convenios colectivos vigentes y las disposiciones del Reglamento vigente en el Negociado de Conciliación y Arbitraje y en la Comisión Apelativa del Servicio público en lo relacionado con los procesos de arbitraje de querellas y la jurisdicción adjudicativa de los árbitros. Un cambio en el estado normativo vigente traería, además, en múltiples contratos individuales ya suscritos, la posibilidad de una renegociación de los mismos para incluir disposiciones relacionadas con agotar los mecanismos de arbitraje en controversias relacionadas con alegaciones sobre discrimen antes de que se pueda iniciar alguna reclamación judicial al amparo de dichas disposiciones estatutarias y constitucionales.

Una de las razones para sostener la necesidad de tal revisión es la prelación jerárquica que tendrían las decisiones del Tribunal Supremo de Estados Unidos sobre Puerto Rico; la segunda es el propio reconocimiento del Tribunal Supremo de Puerto Rico en que nuestra Ley sobre arbitraje comercial tiene su origen (“sus cimientos”) en la Ley Federal de Arbitraje y su jurisprudencia interpretativa, por lo que dicha ley federal ocupa el campo en contratos relacionados con partes en el comercio interestatal. Una consecuencia de lo anterior es que tuna ley tratándose la Ley de Arbitraje Comercial de Puerto Rico una ley cuyo origen se encuentra en una ley federal que ha ocupado el campo, como regla general, los principios interpretativos de nuestra legislación deben ser afines con aquellos elaborados por los tribunales federales al interpretar las disposiciones de la Ley Federal de Arbitraje. En tercer lugar, es tiempo ya de que el Tribunal Supremo de Puerto Rico atienda la realidad del desarrollo de métodos alternos que incluyen el arbitraje como un método de solución de controversias universal, accesible a todo tipo de controversias, como método complementario a la litigación en los tribunales.

D. La norma sobre la revisión de los laudos de arbitraje obrero patronal en Puerto Rico

En la discusión relacionada con los mecanismos de revisión de los laudos de arbitraje, es necesario establecer como primer hecho, que en Puerto Rico no existe propiamente una ley general que reglamente el arbitraje obrero patronal. En segundo lugar, los procedimientos de arbitraje obrero patronales de querellas, son procedimientos voluntarios, diseñados por las partes para el trámite y solución de sus controversias.

Independientemente a la exigencia contemplada en artículo 8 (b) la Ley Núm. 45,⁶⁴ que impone a las partes la obligación de negociar en sus convenios mecanismos de quejas, agravios y arbitraje, lo cierto es que la libertad para las partes elaborar y pactar privadamente los mecanismos de ajuste de controversias que culminen en

⁶⁴ Ley Núm. 45-1998, 3 L.P.R.A. §§ 1451 *et seq.*

el foro arbitral, es un proceso estrictamente contractual y no legal. El Reglamento vigente utilizado por la CASP, establece los aspectos procesales del procedimiento de arbitraje de quejas y agravios, que incluyen la selección del árbitro, su designación, la mecánica procesal del trámite del caso, para finalmente, en sus secciones 714 y 716, disponer lo relacionado con el laudo y su finalidad.⁶⁵

La Ley 45 contempla también, en su artículo 6, otra modalidad de arbitraje, referente el mismo a los procesos de negociación colectiva cuando, como consecuencia de un estancamiento en las negociaciones, se inicia por parte de la Comisión Apelativa un proceso de mediación asignando un mediador. Dicho proceso, de no alcanzarse un acuerdo dentro del término dispuesto en el Reglamento, tiene el potencial de culminar en un arbitraje, en cuyo caso, conforme al inciso (i) del referido artículo y las disposiciones de la sección 808 del Reglamento, la decisión del árbitro “sobre los aspectos económicos de la negociación de un convenio colectivo será final y firme”.⁶⁶

Es importante señalar que bajo ninguno de los dos escenarios --arbitraje de quejas y agravios o arbitraje en casos de estancamiento en las negociaciones-- se contemplan mecanismos para la revisión de los laudos. No obstante, en ambos casos, se contemplan como modalidades de práctica ilícita del trabajo para el patrono y la unión, en los artículos 9.1 y 9.2 (d), (e) y (f), la negativa a aceptar o cumplir con el laudo emitido, o seguir los procesos establecidos en casos de estancamiento, o someterse a los procedimientos de prácticas ilícitas, sujetas al procesamiento administrativo bajo las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Los laudos de arbitraje, a diferencia de las adjudicaciones hechas por la Comisión Apelativa, no constituyen una decisión final administrativa. En consecuencia, no son revisables por el Tribunal de Apelaciones. En los laudos en el llamado arbitraje de quejas y agravios, no está condicionado, salvo que las partes así lo dispongan en sus convenios colectivos, que los laudos a ser emitidos tengan que ser “conforme a derecho”. En el caso del arbitraje para la solución de estancamientos en los procesos de negociación colectiva, tanto la Ley como el Reglamento demandan que el mismo sea emitido conforme a derecho. Así las cosas, cuando de las disposiciones del propio convenio colectivo pactado entre las partes o cuando la exigencias dispuestas por ley requieren que el laudo sea “conforme a derecho”, como ocurre con los procedimientos de arbitraje en situaciones de estancamiento en las negociaciones y en ausencia de una expresión en la Ley o en el Reglamento sobre los mecanismos disponibles para la revisión de dichos laudos en cuanto al derecho aplicado, tenemos que recurrir a fuentes alternas para encontrar una solución al problema.

En *Departamento de Educación v. Díaz Maldonado*, el Tribunal intenta llenar la laguna existente específicamente en casos de arbitraje de quejas y agravios, indicando que “un laudo basado en una sumisión voluntaria está sujeto a la **revisión judicial sólo si las partes convienen que la controversia sometida al árbitro sea resuelta conforme a derecho**”.⁶⁷ (Énfasis suplido)

⁶⁵ Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Núm. 6385.

⁶⁶ 3 L.P.R.A. § 1451p (i).

⁶⁷ *Departamento de Educación v. Díaz Maldonado*, 183 D.P.R. 315, 325 (2011).

Como vemos, esta expresión si bien resuelve en tales casos la facultad revisora de los tribunales en estos casos, a pesar de que el Reglamento dispone en su sección 716 (A) que los mismos serán finales y obligatorios, no resuelve la situación en los casos en que el convenio colectivo no requiera del laudo ser conforme a derecho y exista alguna situación que cuestione la nulidad del mismo. La misma norma aplicaría para los laudos en procedimientos de arbitraje producto del estancamiento en las negociaciones donde por disposición expresa de ley, se requiere sean conforme a derecho.

La Lcda. García García, con acierto, señala que el Tribunal Supremo de Puerto Rico “transfirió la norma de revisión de laudos de arbitraje aplicables a las relaciones laborales en la empresa privada y corporaciones públicas que parte de acuerdos de arbitraje pactados voluntariamente, al gobierno central”. ¿Cuál sería entonces, en síntesis, esta norma, vista la misma con arreglo a situaciones en las que el convenio colectivo o la ley requieran que el laudo sea “conforme a derecho”, como en aquellos casos donde no lo requiera?

Sobre la función revisora de los Tribunales, en *Unión Independiente de Empleados v. Autoridad de Edificios Públicos*, el honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

[L]a función del tribunal **no es** emitir un juicio de *novo* sobre los méritos de la controversia, sino la de pasar juicio sobre la corrección de lo decidido por el árbitro, **confiriendo al laudo una presunción de corrección similar a la que se le atribuye a cualquier sentencia o resolución administrativa.**⁶⁸ (Énfasis suplido)

¿Qué significa tal expresión a la luz de la doctrina de arbitraje obrero patronal prevaleciente en nuestra jurisdicción? Significa lo siguiente:

- A) En Puerto Rico existe una fuerte política pública dirigida a fortalecer el mecanismo del arbitraje obrero patronal como el mecanismo idóneo a través del cual las partes resolver sus diferencias al amparo de un convenio colectivo. Dicho mecanismo constituye, además, un medio más apropiado y deseable que los tribunales para la resolución de tales controversias.⁶⁹
- B) Los **laudos** de arbitraje **no pueden ser atacados** por errores de hecho o de derecho que cometan en sus decisiones los árbitros. En la revisión judicial **no se escudriñará, ni cuestionará las posibles equivocaciones** que en la apreciación de los hechos puedan hacer los árbitros, **ni tampoco será objeto de revisión el derecho sustantivo** que apliquen para resolver las controversias que le han

⁶⁸ *Unión Independiente de Empleados v. Autoridad de Edificios Públicos*, 146 D.P.R. 611, 630-631 (1998).

⁶⁹ *Pérez v. AFF*, 87 D.P.R. 118 (1963); *Martínez Rivera v. AEE*, 133 D.P.R. 986 (1993).

sido planteadas. **El razonamiento que respalda este principio tiene su génesis en el hecho de que las partes han seleccionado el foro de arbitraje como sustituto del foro judicial para poner fin a las disputas que tengan.** Para evitar así una prolongada litigación y dar una máxima estabilidad al procedimiento, **con el fin de que se vaya desarrollando un sistema de derecho en el establecimiento industrial, el Tribunal ha optado por no hacer incursión alguna en las determinaciones de hecho y las conclusiones de derecho a lleguen los árbitros. Solo en aquellos casos en que el acuerdo de sumisión del convenio colectivo requiere que decida conforme a derecho, el Tribunal ha determinado que puede entrar a revisar el derecho aplicado para resolver si se cometieron errores de derecho al solucionarse la cuestión.**⁷⁰ (Énfasis suplido)

- C) '[E]l laudo arbitral debe extraer su esencia del acuerdo del convenio colectivo', y puede 'buscar sus guías de muchas fuentes'. Esas fuentes incluyen decisiones relevantes de los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, de cortes de primera instancia y decisiones de agencias administrativas en el nuevo (sic) campo, y los laudos y escritos de reputados árbitros". Si bien merece aprobación esta línea de pensamiento, es menester consignar que nuestra doctrina jurisprudencial la contempla como una de las excepciones que permite a los tribunales intervenir para revisar la corrección y validez jurídica de un laudo. En el caso rector de *JRT v. N.Y. & P.R. S/S Co.*, indicamos que al cualificarse la finalidad y obligatoriedad de un laudo-como el que nos ocupa-a que sea 'conforme a derecho', 'el árbitro [no] tiene autoridad para hacer caso omiso de las reglas de derecho sustantivo' y por tanto puede ser anulado a causa de tales errores. Su función es análoga a la ejercida por una sala sentenciadora de primera instancia, estando el foro apelativo facultado para revisar los planteamientos al respecto.⁷¹ [citas omitidas]

- (D) El Tribunal Supremo de Estados Unidos resolvió en *United Paper Workers v. MISCO, Inc.* lo siguiente:

The courts have jurisdiction to enforce collective bargaining collective contracts, but where the contract provides grievance and arbitration procedures, those procedures must first be exhausted and courts must order resort to private settlement mechanisms without dealing with the merits of the dispute. Because the parties have contracted to have disputes settled by an arbitrator chosen by them, rather than by judge, it is the arbitrator's view of the facts and of the meaning of the contract

⁷⁰ Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero Patronal* 532 (Editorial Fórum 2000).

⁷¹ *Sonic Knitting Industries v. ILGWU*, 106 D.P.R. 557, 580-581 (1977).

that they have agreed to accept. Courts thus do not sit to hear the claims of factual or legal error by an arbitrator as an appellate court does not in reviewing decisions of lower courts. To resolve disputes about the application of collective bargaining agreement, an arbitrator must find facts, and a court may not reject those findings simply because it disagrees with them. The same is true of the arbitrator's interpretation of the contract. The arbitrator may not ignore the plain language of the contract, but the parties having authorized the arbitrator to give meaning to the language of the agreement, a court should not reject an award on the ground that the arbitrator misread the contract. *Enterprise Wheel, supra*, at 363 U.S. 599 . . . [T]he arbitrator's award settling a dispute with respect to the interpretation or application of a labor agreement must draw its essence from the contract, and cannot simply reflect the arbitrator's own notions of industrial justice. But as long as the arbitrator's is even arguably construing or applying the contract and acting within the scope of his authority, that a court is convinced he committed serious errors does not suffice to overturn his decision. Of course, decisions procured by the parties through fraud or through the arbitrator's dishonesty need not to be enforced. But there is nothing of that sort involved in this case.⁷²

- E) **Un laudo de arbitraje ocupa una posición muy similar a la de una sentencia o decreto judicial. Como regla general puede ser impugnado o anulado si existe algún defecto o insuficiencia en la sumisión o en el laudo mismo que lo invalide, o cuando el procedimiento seguido se ha desviado de manera substancial y perjudicial de las reglas que gobiernan los procedimientos por y ante árbitros.** Los tribunales no se inclinan fácilmente a decretar la nulidad de un laudo de arbitraje, y no deben permitir que los mismos sean impugnados a menos que contra ellos pueda levantarse una de las objeciones antes mencionadas o que se alegue y pruebe fraude o mala conducta o la comisión de un grave y perjudicial error que equivalga a una violación del derecho a un debido procedimiento de ley.⁷³ (Énfasis suplido)
- F) “[L]as partes que firman un convenio de esta naturaleza deben comprender que han sustituido al árbitro por las cortes para la determinación de **todas las cuestiones de hecho, y de derecho sustantivo**”.⁷⁴
- G) “[S]olamente una cualificación puede ser hecha a tal aseveración, a la luz de las causas que taxativamente enumeró el Tribunal para dejarlo sin vigor en el ejercicio de sus más altos poderes judiciales”.⁷⁵

⁷² *United Paper Workers v. MISCO, Inc.*, 484 U.S. 29, 37-38 (1987).

⁷³ *Ríos v. Puerto Rico Cement Corp.*, 66 D.P.R. 470, 477-478 (1946).

⁷⁴ *JRT v. New York & Puerto Rico Steamship Co.*, 69 D.P.R. 782, 800-801 (1949).

⁷⁵ Fernández Quiñones, *supra* n. 69, pág. 537.

- H) La participación del Tribunal al poner en vigor un laudo de arbitraje es sumamente delicada. Si el tribunal ha de regirse por los criterios que ha establecido –**auto limitando su intervención al determinar si el laudo cumple con los requisitos procesales mínimos que se exigen para dar validez a una acción de naturaleza cuasi-judicial como lo es el procedimiento de arbitraje**– cumple con el principio fundamental de intervención mínima en un proceso que se ha dejado a las partes privadamente. Si por el contrario, opta por intervenir y revisar no ya los pasos procesales seguidos por el árbitro, sino los méritos del laudo rendido, se embarca en una tarea que desnaturaliza la esencia del procedimiento y niega los principios que ha enunciado.⁷⁶ (Énfasis suplido)
- I) “Los procedimientos de arbitraje y **laudos** emitidos en el campo laboral **gozan** ante los tribunales de justicia de un **especial deferencia** por constituir el trámite ideal para resolver disputas obrero patronales de modo rápido, cómodo y técnico”.⁷⁷ (Énfasis suplido).
- J) En ausencia de una de las causales para declarar la nulidad de un laudo, el Tribunal debe abstenerse de revisar el contenido del mismo a tenor con la doctrina de deferencia judicial hacia los mismos. *JRT v National Packing Co.*,⁷⁸ aun cuando, de haber tenido ante su consideración en primera instancia tal tipo de controversia, hubieran llegado a conclusiones distintas a las cuales llegó el árbitro. Los Tribunales deben abstenerse de inquirir sobre el proceso deliberativo mental o decisonal del árbitro, particularmente en aquellos como el presente donde no se requiere que el mismo sea emitido “conforme a derecho”, así como **abstenerse de revisar errores que puedan identificar en la apreciación de la prueba o en la aplicación de las normas de derecho**, como también, que puedan albergar un sentir concurrente o disidente en de la valoración de la misma por parte del árbitro.⁷⁹ Meros errores de criterio en cuanto a los hechos o al derecho aplicable no constituyen causa para intervenir con la decisión arbitral y anular el laudo.⁸⁰
- K) En *JRT v. AEE*, con relación a la doctrina de *functus officio*, el Tribunal Supremo expresó:
- Como norma general, cuando un árbitro emite su laudo y decisión sobre la cuestión sometida a arbitraje queda impedido de pasar nuevamente

⁷⁶ Fernández Quiñones, *supra* n. 69, pág. 543.

⁷⁷ *SIU de Puerto Rico v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 832, 836 (1977); *UIL de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348 (1989).

⁷⁸ *JRT v National Packing Co.*, 112 D.P.R. 162 (1982).

⁷⁹ *Febos y otros v. Marpe Constr. Corp.*, 135 D.P.R. 206 (1994); *Cruz v. Hampton Dev.*, 112 D.P.R. 59 (1982).

⁸⁰ *JRT v. Orange Crush*, 80 D.P.R. 292 (1958).

sobre su dictamen, Su jurisdicción ha expirado por haber cumplido con su encomienda y cesa su facultad para ordenar la celebración de nuevas vistas, enmendar, interpretar en alguna manera el laudo emitido, o pasar juicio nuevamente sobre la cuestión, a menos que expresamente las partes así lo soliciten o la ley le conceda tal facultad.

...

Se reconce, sin embargo, que la doctrina de *functus officio* no impide que el árbitro corrija errores de forma o de computación matemática siempre que sean éstos obvios.⁸¹

- M) Existen, sin embargo, situaciones en que el árbitro puede ser requerido de explicar el alcance de su laudo. A tales efectos, la Corte de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico expresó en el caso *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos*, lo siguiente:

[W]hen a labor award is ambiguous, indefinite or unclear, the courts generally have recognized the power to remit to de arbitrator for clarification. ‘It is well established that ambiguities and uncertainties of labor arbitration awards should not be resolved by the court acting as interpreter. Rather the proper approach is to resubmit the award to its author for clarification.’ *Teamster Local v. Penn. Transp. Corp.*, 359 F. Supp. 344, 350 (D.C. Mass. 1973). ‘Where the parties have elected to submit their disputes to arbitration, they should be completely resolved by arbitration, rather than only partially resolved. In some cases the carrying out of this philosophy will require remanding the matter to the arbitrator. *Hanford Atomic Metal Trades Council v. General Electric, Co.* 353 F. 2d. 302, 308 (9th. Cir. 1965).⁸²

Aunque ciertamente no guarda relación con situaciones al amparo de la Ley Núm. 45, primero porque el empleado público con una expectativa de retención en su puesto tiene un interés propietario en el mismo que no tiene el empleado de la empresa privada; segundo porque para estos últimos, si bien no tienen tal interés propietario en el puesto, en virtud de la legislación protectora, el despido es materia reglamentada por la ley, aprovechamos para hacer referencia a lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos de Puerto Rico*.

En el referido caso, el Tribunal cita con aprobación, de la opinión suscrita por la Juez Rodríguez, a la cual se unieron los jueces Denton y Fuster, lo siguiente: [C]uando el convenio colectivo claramente ordena que el laudo

⁸¹ *J.R.T. v. A.E.E.*, 112 D.P.R. 169, 171 (1982).

⁸² *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos*, 498 F.Supp.2d pág. 459.

sea conforme a derecho, *sin más*, el remedio exclusivo tiene que ser los que la ley [Ley Núm.80, supra], provee; es decir, la mesada.

...

Si por el contrario, el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión no requieren que el laudo sea conforme a derecho y guardan silencio respecto a la facultad remedial del árbitro, éste podrá conceder el remedio que estime procedente, incluyendo la reposición y la paga atrasada. Ello necesariamente debe ser así, ya que los árbitros tienen amplia latitud para la confección de remedios que adelanten los objetivos plasmados en el convenio colectivo. Esta facultad está subsumida dentro de su capacidad para formular el remedio apropiado.⁸³

De lo anterior, la Opinión del Tribunal pasa a indicar lo siguiente:

Lo anterior da paso a tres posibilidades, a saber: (1) que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión *no condicionen* el laudo para que sea emitido *conforme a derecho* y que *tampoco dispongan* las facultades remediales de los árbitros; (2) que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión *condicionen* el laudo para sea *conforme a derecho*, y que *expresamente dispongan* que el árbitro puede conceder remedios adicionales como, por ejemplo, la reposición en el empleo de salarios dejados de percibir; y (3) que el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión *exijan* que el laudo sea emitido, *conforme a derecho*, pero que *nada se diga* sobre los poderes del árbitro para diseñar remedios.⁸⁴

E. La Revisión de laudos bajo las disposiciones de la Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951

En lo relacionado con la revisión de laudos de arbitraje bajo otras disposiciones normativas en Puerto Rico, como es el caso de la Ley Núm. 376,⁸⁵ sobre arbitraje comercial, se dispone en su artículo 22, cuáles son las causales de impugnación de los laudos al amparo de esta Ley.

Los laudos bajo la Ley Núm. 376 podrán ser revocados por las siguientes causales: (a) cuando el laudo se obtiene mediante corrupción, fraude o cualquier otro medio indebido; (b) cuando hubo parcialidad o corrupción evidente del árbitro; (c) cuando los árbitros actuaran erróneamente al rehusar posponer la vista luego de demostrarse causa justificada para ello; o al rehusar oír evidencia pertinente y material a la controversia; o cuando incurrieren en un error que perjudique los derechos de cualquiera de las partes; (d) cuando se extendieran en sus funciones o cuando el Laudo no resolviera en

⁸³ *Confederación de Organizadores de Puerto Rico*, 181 D.P.R. pág. 333.

⁸⁴ *Id.* pág. 334.

⁸⁵ Ley de Arbitraje de Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, según enmendada, 32, L.P.R.A. §§ 3201 *et seq.*

forma final y definitiva las controversias; y finalmente, (e) cuando no hubo sumisión o convenio de arbitraje y el procedimiento se inició sin diligenciar la notificación de intención de arbitrar.

Es importante indicar, que a diferencia del arbitraje laboral bajo los convenios colectivos, este arbitraje comercial al amparo de un convenio escrito en conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 376, se inicia con la radicación “en la sala del Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico dentro de cuya demarcación territorial residen las partes o cualesquiera de ellas . . .”.⁸⁶ Previo a esto, la parte que interesa someter a arbitraje la controversia debe notificar a la parte contraria por escrito su interés.⁸⁷ De esta manera, el ejercicio de la jurisdicción por parte del Tribunal de Primera Instancia, precede en tiempo la discusión de la controversia ante el foro arbitral.

Activada y formalizada la solicitud de arbitrar, el Tribunal suspenderá los procedimientos adjudicativos judiciales hasta tanto las partes hayan procedido al arbitraje conforme lo dispone el convenio. Por lo tanto, cuando el artículo 24 indica que: “La notificación de la moción para revocar, modificar o corregir un laudo se hará por la parte contraria o su abogado dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrega de una copia del mismo a la parte o a su abogado”,⁸⁸ el foro ante el cual la misma es radicada es el mismo Tribunal de Primera Instancia ante el cual, en su origen, fue radicada la solicitud de arbitraje.

F. La revisión de los laudos de arbitraje al amparo del Reglamento de Métodos Alternos para la solución de conflictos promulgado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico de 2005

En los procedimientos de arbitraje regulados por el *Reglamento de Métodos Alternos para la solución de Conflictos*, promulgado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en marzo de 2005, el arbitraje se concibe como un procedimiento adjudicativo en el cual el árbitro recibe la prueba de las partes en conflicto y en consideración a ésta emite su decisión o laudo. El procedimiento de arbitraje es uno en el cual las partes deciden si se someten o no al mismo. Es en ese sentido, al igual que otros métodos alternos allí contemplados, uno muy estructurado.

A diferencia de los sistemas de arbitraje que hemos discutido hasta ahora, bajo el Reglamento en cuestión existen dos clases de arbitraje: *Arbitraje Vinculante* y *Arbitraje No Vinculante*. En el primero, el laudo, por acuerdo entre las partes, se convierte en obligatorio para éstas; en el segundo, cualquiera de las partes que no esté conforme con la decisión o laudo que emita el árbitro, puede solicitar que la controversia se dilucide mediante la celebración de un juicio ordinario. La determinación de qué tipo de arbitraje es al cual las partes se someterán debe decidirse previo al inicio de los procedimientos.

⁸⁶ *Id.* Art. 2.

⁸⁷ *Id.* Art. 11.

⁸⁸ *Id.* Art. 24.

Son elegibles para arbitraje todos los casos civiles salvo aquellos expresamente excluidos y los casos de naturaleza criminal. Entre las exclusiones se encuentran: (a) los casos de naturaleza criminal; (b) los procedimientos incoados bajo la Ley de Menores; (c) las infracciones de naturaleza penal de las Ordenanzas Municipales; (d) los recursos de *habeas corpus*; (e) los recursos al amparo de la Ley de Procedimientos Especiales y la Ley de Recursos Extraordinarios; (f) los casos en que una de las partes se encuentre recluido en una institución penal; (g) los casos que impliquen una reclamación de derechos civiles; y (h) cualquier otro caso que a juicio del Tribunal deba ser excluido del procedimiento.

El tribunal podrá recomendar la alternativa arbitral. Las partes deberán expresar si acogen o no la recomendación dentro de los cinco (5) días siguientes. El arbitraje puede verse suspendido si una de las partes radica una moción de sentencia sumaria o de sentencia por las alegaciones. Ahora bien, el Tribunal no considerará este tipo de mociones si su presentación es con posterioridad al inicio de la vista de arbitraje. Corresponde al Tribunal y no a las partes, delimitar el contenido de los asuntos a resolver por parte del árbitro.

Puede actuar como árbitro toda persona que sea abogado y cumpla con aquellos requisitos que el Negociado exige para las personas que actúen como evaluadores neutrales. Para prescindirse del requisito de ser abogado solo se podrá cuando la controversia se refiera a asuntos muy técnicos o sumamente especializados. El Negociado llevará un Registro de árbitros cualificados.

El procedimiento de descubrimiento de prueba en los casos referidos a arbitraje estará supervisado por el Tribunal quedando este facultado para emitir órdenes pro-rectoras. La vista se llevará a cabo dentro de los siguientes treinta (30) días de la notificación de la orden de designación de la persona que actuará como árbitro o del constituido el panel de árbitros. Siete (7) días antes de la vista, las partes someterán un escrito identificando la prueba documental, real y testifical que se propongan utilizar pudiendo el árbitro o el panel de árbitros negarse a recibir prueba no notificada en dicho documento. Las Reglas de Evidencia podrán utilizarse como guías pero no aplicarán de manera estricta. Las Reglas relacionadas con los privilegios sí serán de aplicación a este tipo de procedimientos. Sometido el caso, el árbitro emitirá su laudo en un término no mayor de treinta (30) días, plazo este que las partes podrán acortar o prolongar. El laudo no requiere que exprese determinaciones e hechos y conclusiones de derecho. Será breve y conciso. En ausencia de disposición en contrario, el laudo podrá emitirse conforme a equidad.

En los casos de laudos vinculantes, el árbitro remitirá su laudo a las partes y al Tribunal; en los casos de laudos no vinculantes, se notificará a las partes y al Negociado.

Un laudo vinculante sólo podrá revocarse: (a) si fue obtenido por corrupción, fraude u otro medio indebido; (b) si el árbitro incurrió en parcialidad o corrupción evidente; (c) si el árbitro actúa erróneamente al rehusarse a admitir evidencia pertinente y material a la controversia; (d) si el árbitro no está admitido al ejercicio de la profesión de la abogacía; cuando se extienda en sus funciones o cuando no resuelva de forma final y definitiva la controversia delimitada por el Tribunal.

El Tribunal podrá intervenir, a solicitud de cualquiera de las partes y modificar o corregir el laudo, cuando: (a) haya un error de cálculo evidente; (b) el laudo sea imperfecto en materia de forma, sin afectar los méritos de la controversia; y (c) en caso que intervenga un árbitro no admitido a la abogacía y resuelva controversias que no le fueron sometidas.

En los casos de laudos no vinculantes, las partes tienen 20 días para solicitar un juicio ordinario. Transcurrido el plazo, la parte victoriosa podrá presentar ante el Tribunal una moción a los fines de que el Negociado remita el sobre conteniendo el Laudo a la Secretaría, la cual unirá el laudo al expediente y lo remitirá al juez o jueza, quien lo adoptará y dictará sentencia de conformidad.

En los casos de laudos no vinculantes, la parte perdedora podrá requerir que su caso sea visto por un Tribunal. No obstante, si en su Sentencia el Tribunal falla en su contra, o le adjudica una cantidad igual o inferior a la dispuesta por el Arbitro, le impondrá a este las costas y gastos del procedimiento judicial, honorarios de abogado y las costas y gastos del procedimiento de arbitraje.

Se ha discutido la posibilidad de que las controversias radicadas ante los tribunales al amparo de la legislación protectora del trabajo puedan ser referidas por el Tribunal al procedimiento de arbitraje que contempla este Reglamento. Dentro de lo que serían las exclusiones contempladas en el Reglamento, ciertamente tal referido por parte del Tribunal sería permisible. Sin embargo, es importante indicar que el arbitraje es uno de los métodos alternos para la solución de controversias y no el único método

Tratándose de controversias laborales, las cuales requieren algún nivel de conocimiento especializado en la solución de las mismas, existe una entidad que ejerce su jurisdicción de manera concurrente con los tribunales de primera instancia de Puerto Rico cuyo nombre es la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (OMA).⁸⁹

Este Reglamento dispone en su artículo 1.3 (b), que la OMA ejercitará su jurisdicción en los siguientes casos: (a) reclamaciones sobre derechos de reinstalación bajo el Artículo 5 A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo en las cuales no se reclame indemnización por daños y perjuicios; (b) reclamaciones de salario, vacaciones y licencia de enfermedad bajo la Ley 180; (c) reclamaciones de pago de salario bajo la Ley 17; (d) reclamaciones bajo la Ley 80 donde no se incluya el reclamo de daños y perjuicios; (e) reclamaciones de bono de navidad; y finalmente, (f) reclamaciones de licencia de madres obreras bajo la Ley 3 en la cuales no se reclame compensaciones por daños y perjuicios, penalidades separadas que no sean la liquidación del pago o la concesión de la licencia, las que serían referidas a la UAD.

Los procedimientos ante la OMA no incluyen el arbitraje, aunque si incluyen procedimientos de conciliación y mediación. Los procedimientos adjudicativos en la OMA si bien existen ante oficiales examinadores o ante Jueces Administrativos, no caen propiamente bajo el palio de métodos alternos privados, sino más bien bajo

⁸⁹ Véase Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH, *Reglamento de Procedimientos de Mediación y Adjudicación* Regla 2 (2005).

la categoría de procedimientos administrativos sujetos a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Ante la eventualidad de que las partes en una controversia ante los tribunales relacionadas con la leyes que administra la OMA en sus procedimientos al amparo de su Reglamento, los tribunales deben orientar adecuadamente a las éstas sobre la disponibilidad de la utilización de tales mecanismos. En todo caso, como bien indica el propio Reglamento del Tribunal Supremo en su Regla 1.01, “es política de la Rama Judicial fomentar la utilización de mecanismos complementarios al sistema adjudicativo con el fin de impartir Justicia en una forma más eficiente, rápida y económica”.⁹⁰

Finalmente, existen otras modalidades de arbitraje, criatura de las partes en los procesos de negociación conforme a sus propios diseños de procesamiento de las quejas y agravios resultantes de la administración de los convenios colectivos, que si bien no cuadran estrictamente en los casos antes mencionados, no por ello deben dejar de ser mencionados, sobre todo en la medida que les son de aplicación las mismas normas sobre el arbitraje obrero patronal antes indicadas. Nos referimos al uso por la partes de árbitros retirados o ex jueces seleccionados por ellos para entender en controversias al amparo de los convenios colectivos, actuando como árbitros de las mismas; o la designación un tercer o quinto miembro en los comités de querellas diseñados por las partes bajo los convenios colectivos para decidir sus casos. En tales casos, las normas sobre la revisión de laudos serán aquellas normas jurisprudenciales aplicables a los casos tramitados ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y con arreglo a lo pactado por las partes en los convenios colectivos.

Como puede verse, no todo método (o hablando en un sentido más amplio de métodos alternos a la litigación judicial de controversias), coloca el proceso decisonal o adjudicativo al margen de estructuras jurídicas ajenas al Estado. Tal sería la situación de los procedimientos de arbitraje seguidos en la Comisión Apelativa en casos relacionados con la Ley 45, o aún en los casos de convenios colectivos al amparo de la Ley Taft-Hartley o de la Ley Núm. 130, aquellos seguidos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Aún aquellos que no guardan una relación directa con un procedimiento al amparo de una Ley o Reglamento, la política pública que existe detrás de un método u otro, permea su utilización y consecuencias impartándole una utilidad pública. Por eso, cuando nos referimos al uso de los métodos alternos como complemento a la litigación de controversias, discutir los mismos como un enfrentamiento entre una perspectiva pública o privada de hacer alcanzar la justicia en la solución de controversias, aunque de alguna manera dese un punto de vista técnico podamos verlo así, conceptualmente no podemos entenderlo así. No se trata de un debate entre el método público o el método privado, sino de cuál es el método idóneo en el manejo de la solución de las controversias. En ocasiones, la selección del foro o del tercero imparcial tendrá un costo, en otras ocasiones, ese mismo método no.

⁹⁰ *In re Aprobación y Vigencia Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, 98 T.S.P.R. 79 (1998). Regla 1.01.

IV. Los efectos del cambio de paradigma en la conquista histórica de una jornada diaria de ocho horas de trabajo

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone en su artículo II, sección 16, lo siguiente:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a **una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.** (Énfasis suplido)⁹¹

Este límite a la jornada legal diaria de trabajo fue interpretado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *AFF v. JRT*.⁹² Al discutir si la protección constitucional de una jornada diaria de trabajo impedía a un patrono requerir de sus empleados trabajar un número mayor de horas diarias, o dicho de otra manera, si el trabajador podría negarse a trabajar horas en exceso de ocho horas diarias, el Tribunal indicó:

La intención de la Convención Constituyente no fue prohibir el trabajo extra, sino legalizarlo. En su Informe, la Comisión de Carta de Derechos se expresó así sobre este aspecto:

Jornada de ocho horas. Se establece una jornada diaria no mayor de ocho horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. **La Comisión comprende que puede haber circunstancias especiales o de emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones, una labor más intensa. La determinación de tales circunstancias queda en manos de la [Asamblea] Legislativa,** sujeta a que el trabajo adicional sea pagado con recargo. Se establece, sin embargo, **el principio de que bajo circunstancias normales el día de trabajo no exceda de ocho horas.** *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico. Ed. Equity de 1961, Tomo IV, pág. 2574* (Énfasis suplido)⁹³

Como puede notarse del Informe de la Comisión, la norma es un máximo normal de trabajo de ocho horas por día, pudiendo en **circunstancias especiales o de emergencia,** requerirse un número mayor de horas de trabajo, delegando en la Asamblea Legislativa reglamentar el mismo.

⁹¹ Const. P.R. art. II § 16.

⁹² *A.F.F. v. J.R.T.*, 101 D.P.R. 670 (1973).

⁹³ *Id.* pág. 673.

Ya antes del proceso constitucional de 1950-51, la Asamblea Legislativa en Puerto Rico, siguiendo los referentes antes discutidos sobre la legislación protectora del trabajo como expresión de la Legislación Social, en la Exposición de Motivos de la Ley 379 del 15 de mayo de 1948 reglamentando las horas y días de trabajo, dispuso en relación a la jornada de ocho horas, lo siguiente:

[S]e trata de una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndole a dolencias y enfermedades.

...

Por otro lado, concurre un fundamento técnico a apoyar la conveniencia de la limitación de la jornada: el rendimiento del trabajo está en razón inversa de su prolongación. Experiencias de laboratorio afirman que, al prolongarse el trabajo en forma inmoderada, sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además del daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente su productividad del trabajo.⁹⁴

Mediante la Opinión 91-2 del Secretario del Trabajo, se indica que:

[U]n patrono solo podrá exigir a sus empleados trabajo extra si cumple con los siguientes criterios:

1. El Trabajo extra debe ser la excepción a la norma y bajo ningún concepto debe constituir la jornada usual o regular de trabajo de un empleado.
2. El trabajo extraordinario no deberá ser en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
3. Excepto en situaciones de emergencia debe haber notificación adecuada al empleado.
4. El trabajo extra debe ser distribuido equitativamente.
5. El trabajo extra debe ser asignado primero a aquellos empleados cualificados que estén dispuestos a trabajar.
6. En caso de que no hayan empleados dispuestos a trabajar se debe tener una norma sobre el método que se seguirá para asignar

⁹⁴ Exposición de Motivos de la Ley de Jornada de Trabajo de 1948, Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada. El artículo 7, 29 L.P.R.A. § 275 dispone que: “En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en que, por costumbres, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas de labor sea menor de ocho horas diarias. Será nulo todo decreto, convenio, cláusula o estipulación que fije una duración mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo”.

trabajo extra. A esos fines se recomienda que se haga en orden de antigüedad de manera que se le requiera primero que trabajen extra a los empleados de menos antigüedad.

7. El empleado puede tener una excusa razonable para no trabajar extra y la misma debe ser evaluada junto con la necesidad del patrón de trabajo extraordinario y las demás circunstancias que rodean la labor.

En conclusión, el trabajo extra de puede requerir válidamente solo por excepción y siempre sujeto a los anteriores criterios. La práctica en contrario vulnera toda una política pública dirigida a proteger la salud y bienestar de los trabajadores.⁹⁵

Quienes favorecen la desreglamentación de la jornada de trabajo han pretendido establecer en sus argumentos, que dicha redacción al presente es obsoleta. Invocan para ello los cambios que en efecto existen hoy gracias precisamente a la legislación protectora del trabajo y a los procesos de negociación colectiva. Estos han traído como resultado, importantes modificaciones en los términos y condiciones de empleo. Dadas precisamente esas nuevas condiciones de trabajo, hoy, en el proceso productivo en Puerto Rico en muchas instancias existe: aire acondicionado, periodos de descanso (*coffee breaks*), reducción de la jornada diaria de trabajo en el gobierno a 7.5 horas, mejores condiciones de alimentación, salud, transportación y recreación de los trabajadores, etc. Indican, además, que en nuestro caso, la jornada de trabajo tiene una protección mayor a aquella que existe en el gobierno federal y muchas de las jurisdicciones estatales donde no existe propiamente una jornada de ocho horas diarias sino de cuarenta horas semanales.

Se trata de los mismos sectores que consideran también cosa del pasado mantener en nuestra legislación una prohibición a la renuncia del pago de compensación extraordinaria por trabajos realizados en exceso de ocho horas diarias; los mismos que postulan eliminar los periodos de alimento; la reducción de las licencias por enfermedad y vacaciones; el derecho al descanso de un día por cada seis días consecutivos de trabajo; y otros ajustes más en las disposiciones que protegen al empleado en cuanto a sus horas de trabajo diarias o semanales.

Originalmente, bajo las disposiciones de la Ley 379, se disponía que la jornada legal de trabajo en Puerto Rico era de 8 horas diarias, 48 horas semanales. No obstante, en la década de 1970, la Ley fue enmendada estableciéndose un proceso gradual de ajuste de la jornada semanal de trabajo, llevando la misma a un máximo de 40 horas semanales. La Ley establecía, además, que todo trabajo efectuado en exceso de la jornada de trabajo diaria o semanal, su paga se computaba a razón de tiempo doble. La Ley, no obstante, disponía en su artículo 5, que en los casos de aquellos empleados que trabajaban en una industria cubierta por la FLSA, donde no existe propiamente una jornada de trabajo diaria de ocho (8) horas y si de cuarenta (40) horas semanales,

⁹⁵ Op. Sec. Trabajo Núm. 91-2, 5-6 (1991).

que las horas trabajadas en exceso de ocho horas diarias se pagarían a razón de tiempo y medio, y las trabajadas en exceso de cuarenta a la semana, se pagarían a razón de tiempo doble.

Con la llegada tardía del neoliberalismo a Puerto Rico, en 1995 la Ley Núm. 379 fue enmendada. No obstante, en su texto permaneció redactado que la jornada legal de trabajo en Puerto Rico sería, bajo dicha ley, ocho horas diarias y cuarenta horas semanales. Sin embargo, en lo que concierne a lo que antes se disponía en su artículo 5 para el cómputo de pago de aquellos empleados que trabajaban en empresas cubiertas por FLSA, el mismo fue enmendado por la Ley Núm. 83 del 20 de junio de 1995.

Como indicáramos antes, mediante dichas enmiendas se introduce también el llamado “Horario Flexible” (*flexitime*), permitiéndole a un patrono acordar directamente con el empleado adelantar o atrasar la hora de comenzar o terminar su jornada de trabajo y el período de tomar alimentos. Todo acuerdo, indica la Ley, proveería un período mínimo de descanso entre una jornada diaria de trabajo y la otra siguiente, de doce (12) horas de descanso, en cuyo caso, no se considerarían horas extras las horas trabajadas como consecuencia de haberse atrasado o adelantado el horario de trabajo, o el momento en que se toma las horas de alimentos por parte de los empleados.

Con anterioridad a dicha enmienda, al establecerse como jornada de trabajo diaria ocho (8) horas dentro de un período consecutivo de veinticuatro (24) horas, aquellas modificaciones que se hicieran en la hora de comenzar a trabajar el empleado tenían que hacerse garantizándole a cada empleado un mínimo de descanso de 16 horas consecutivas por cada ocho horas de trabajo. Aquellas horas trabajadas dentro de esas 16 horas consecutivas de descanso se computaba su paga como si fuera en tiempo extraordinario. Bajo la nueva disposición, sin embargo, siempre y cuando se le garantizara a cada empleado doce (12) horas consecutivas de descanso, no sería necesario pagarle tiempo extra, si entre un día y otro de trabajo no se trabajaron más de ocho horas.

Las enmiendas de 1995, no obstante, establecieron algunas restricciones: a) Solo permitirían, sin incurrir en pago por tiempo extra, jornadas de trabajo diarias de ocho horas; b) El horario de trabajo no podía ser fraccionado, es decir, se trabajaba en forma consecutiva con la interrupción del período de alimentos solamente; c) Se requería un período de descanso de doce horas entre el momento en que termina un día de trabajo y comenzaba el próximo; d) El patrono estaba limitado a no poder tomar represalias contra el empleado por este negarse a trabajar en horarios flexibles.

En 1998, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, interpretando las nuevas disposiciones y su interrelación con aquellas exclusiones dentro la FLSA, cambió la normativa legal en cuanto a la interpretación de la jornada de trabajo en Puerto Rico y el derecho al pago de tiempo extra.

A riesgo de ser repetitivos, en el caso *Vega v. Yiyi Motors*, como ya indicamos en esta ponencia, el Tribunal Supremo entró a establecer una nueva definición en torno a cómo se procedería, en adelante, con el pago del trabajo realizado en exceso de la jornada legal en Puerto Rico a la luz de la FLSA y la Ley 379. A tales efectos resolvió: **A. En los casos de empleados y patronos cubiertos por la Ley 379 pero no por la FLSA:** por cada hora trabajada en exceso de la jornada legal (diaria o semanal), un tipo de salario no menor del doble del tipo convenido para las horas regulares; **B. En**

los casos de empleados y patronos cubiertos por la FLSA: un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para horas regulares, sean estas en exceso del ocho diarias o cuarenta a la semana; y C. **En los casos de empleados y patronos bajo el comercio interestatal pero exentos bajos la FLSA:** en ausencia de disposiciones en Convenio Colectivo o de Decreto aplicable por la Junta de Salario Mínimo que disponga un beneficio mayor, un salario no menor de tiempo y medio en exceso de ocho horas diarias. No hay obligación de pago de horas extras en exceso de cuarenta a la semana.⁹⁶

Desde 1998 todos los argumentos dados a favor de un cambio en la jornada de trabajo que permita aún más su prolongación, se han sostenido en las necesidades de la empresa por obtener de los trabajadores una mayor productividad; en consideraciones de competitividad con relación a otras economías donde este tipo de protección no está presente; en consideraciones de beneficio económicos necesarios para la empresa; o en escasez o falta de fuerza de trabajo disponible para llevar a cabo las tareas necesarias sin tener que contratar nueva fuerza de trabajo. En los casos más creativos, se ha sumado a todos o algunos de los argumentos anteriores, la prolongación de la jornada de trabajo debido a situaciones de emergencia (muchas de las cuales tienen que ver más con problemas de administración o gerencia que traen como resultado las llamadas crisis en las empresas), llegando incluso a postular que se trata de medidas que son impulsadas por los propios trabajadores para obtener mayores ingresos.

La prolongación de la jornada de trabajo, contrario a lo que se repite a diario por aquellos para quienes el ser humano es una herramienta más, un instrumento más de producción, sigue siendo en detrimento del ser humano cuando consideramos al mismo como sujeto social del proceso de producción.

De acuerdo con una “Carta de Alerta de Riesgo” emitida por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico, área de Carolina a la Autoridad de Energía Eléctrica el pasado 28 de septiembre de 2011, el “Negociado de Estadísticas Federal en sus informes, muestra que aproximadamente entre el 2 y el 10 por ciento de los trabajadores de casi cualquier ocupación trabajan turnos de la tarde, de la noche o tienen turnos rotativos”.⁹⁷

“Estar demasiado cansado”, indica la comunicación, “hace que sea difícil concentrarse, aumentando así la posibilidad de errores o accidentes. Esto puede ser un riesgo tanto para el trabajador y para la comunidad. El estrés de trabajo por turnos o largas jornadas de trabajo (horas extras) también puede agravar las condiciones de salud, como enfermedades cardíacas y trastornos digestivos.” Continúa indicando más adelante la Carta de Alerta de Riesgo, que “existe una variedad de información científica sobre los efectos de las jornadas extendidas en la seguridad y salud de los empleados”.⁹⁸

⁹⁶ Vega, 146 D.P.R. pág. 384.

⁹⁷ Carta de Alerta de Riesgo UTIER <http://www.utier.org/20130402160315842.pdf> (accedido el 10 de junio de 2015).

⁹⁸ *Id.*

La oficina regional del área de Carolina en su notificación al patrono indica que dada “la situación de largas jornadas en el trabajo, acciones correctivas específicas deberían ser tomadas para asegurar un área de trabajo segura”. Después de todo, como sabemos, otra importante protección con rango constitucional en Puerto Rico, recogida en el Artículo II, Sección 16, establece para los trabajadores la “protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”. De acuerdo con el Tribunal Supremo de Puerto Rico, “salud” debemos interpretarse con relación al bienestar físico, integridad física o corporal; mientras que “integridad personal” se refiere a “una protección a valores abstractos como son la reputación, la vida privada y el buen nombre”.⁹⁹

En consideración a lo anterior, la oficina de área de Carolina recomienda se implante “un programa de acción para las ocasiones de largas jornadas en el trabajo”, repetimos nosotros, conforme a lo dispuesto en *AFF v. JRT*, es decir, situaciones de emergencia que justifiquen en ocasiones una jornada más larga de trabajo, que incluya que los empleados que trabajan esas jornadas extendidas, al otro día “tengan otra hora de entrada o realicen algún otro trabajo de menor riesgo o esfuerzo físico”; el desarrollo de “programas integrales de manejo de la fatiga que incluya adiestramientos y la detección de los trastornos comunes del sueño”; y finalmente, “programas de ejercicio y técnicas para relajarse”.¹⁰⁰

Es tiempo ya que, contrario a la tendencia hacia la desreglamentación que ha supuesto el cambio de paradigma en Puerto Rico asociado a las visiones neoliberales, el Estado, en cumplimiento con el mandato constitucional citado, asuma la responsabilidad por hacer valer el derecho de los trabajadores al descanso y la recuperación que significa la jornada de trabajo diaria. El pago o compensación extraordinario debe verse como un disuasivo al patrono en la asignación de periodos de trabajo en exceso de la jornada de trabajo y no como incentivo o premio a los trabajadores por renunciar a los periodos de descanso a los cuales deben tener derecho.

La expresión acuñada en el Siglo XIX como aspiración del ser humano, de trabajar ocho horas diarias, descansar ocho horas y a disfrutar de ocho horas adicionales al día para el ocio creativo, sigue siendo una aspiración válida. De hecho, en tiempos en que los desarrollos tecnológicos han multiplicado la capacidad de producir bienes y servicios, la tendencia en contrato de empleo debería dirigirse hacia su reducción y no hacia su extensión como ocurre al presente, donde el tiempo extraordinario, como constante, socava la preeminencia de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana.

Este llamado a la intervención directa del Estado mediante mecanismos de reglamentación del derecho al descanso se torna aún más urgente en aquellos escenarios donde el contrato de trabajo individual precariza el empleo. Quizás un debate más amplio sobre este tema pudiera ser objeto de una discusión más rigurosa dentro del marco de una próxima Conferencia Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana dedicada como tema central a la salud y seguridad en el empleo.

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ *Id.*

V. Conclusión

Alvin y Heidi Toffler produjeron durante las décadas de 1980 y 1990 una trilogía de libros basados en lo que ellos denominaron la división de la historia en tres grandes olas. *La Tercera Ola* tuvo su aparición en 1980, mientras que *El Cambio del Poder* y *Las Guerras del Futuro*, hicieron su aparición en 1990 y 1994 respectivamente.

La Primera Ola se identifica por dichos autores como aquella que surge para el año 8,000 A.C. y se extiende hasta aproximadamente hacia los años 1650-1750 D.C.; es decir, hasta el periodo anterior a la Revolución Industrial. La Segunda Ola, criatura misma de la Revolución Industrial, se extiende según los autores desde mediados del Siglo XVIII, hasta la década de 1950, cuando comienzan a introducirse los ordenadores y en Estados Unidos, por primera vez, el número de empleados de los servicios superaron a los obreros manuales.

De acuerdo con los autores, el modelo económico imperante durante la Segunda Ola descansa en las siguientes premisas: 1) la “uniformización”, donde los sistemas de distribución, el Taylorismo, el tamaño de la máquinas, los productos, los procesos, el dinero, los precios, todo ello era esencial al funcionamiento del sistema; 2) la “especialización”, que suponía la separación entre el poseedor de conocimiento y el cliente, así como la profesionalización de los servicios; 3) la “sincronización” de la producción para evitar máquinas costosas que permanecieran ociosas durante una parte del tiempo, lo que lleva al sistema del reloj en los centros de trabajo; la sirena; la sistematización en los horarios de transportación, en las escuelas y actividades; 4) La “concentración” de la energía, de la población, del trabajo a través de la creación de grandes fábricas cárceles, manicomios y el surgimiento de las grandes corporaciones, monopolios y *trusts*; 5) La “maximización” elevando el principio de que todo lo grande es “eficiente”, y finalmente; 6) La “centralización”, de la información, de los sistemas de dirección de las empresas, del aparato estatal, del poder de las distintas ramas del gobierno, la banca, el sistema financiero, etc.

La Tercera Ola, indican estos autores, es aquella que se desplaza desde entonces en las sociedades modernas e industrializadas. Se trata de un mundo en el cual convergen los tres tipos de civilizaciones; un mundo en el cual se produce una fuerte competencia entre la civilización de la azada, la de la cadena de montaje y la del ordenador electrónico. Bajo esta última, indican, se están produciendo cada vez con mayor rapidez, cambios en las esferas de la tecnología, de la vida familiar, de la religión, de la cultura, de la política, de la actividad empresarial; cambios en las jerarquías hegemónicas, valores, moral sexual y la epistemología.

En lugar de los fundamentos que sostienen la Segunda Ola, en esta, la Tercera Ola, la producción desmasificada en todos los órdenes será la que marque el rumbo a seguir. Aquí todo es un “torbellino de ideas, imágenes y símbolos”, donde se persigue que cada individuo aislado utilice los elementos que estime necesarios para formar su propio mosaico. Para conseguir este propósito, se postula que los cambios tecnológicos constantes y la heterogeneidad pasen a cumplir un rol determinante en las nuevas organizaciones sociales. Para esto, los sistemas de intercambio de información, los

bancos de datos, los ordenadores electrónicos en constante revolución, serán los instrumentos esenciales para el desarrollo.

Ciertamente, tales cambios influirán no solo en las relaciones sociales entre los individuos, y en las relaciones de producción entre patronos y empleados sino que también entre el Estado y los ciudadanos. El contrato de trabajo, las normas que rigen el periodo de trabajo, los criterios sobre los cuales se establezcan las normas de remuneración por los servicios prestados y el papel del Estado en estos procesos, es algo que también estará sujeto a cambios y modificaciones.

Sin embargo, tratándose de un mundo que no ha evolucionado igual en todas sus partes; es decir, a partir del reconocimiento de la existencia de un “mundo trisecado”, un mundo donde dicho en otras palabras, el modo de producción capitalista ha estado expuesto precisamente a un desarrollo desigual y dependiente como es el caso de Puerto Rico; suponer que llegó el momento de “quemar las naves” transformando nuestra realidad para acoplarla a la de un mundo desarrollado en el que en definitiva no convivimos, es imposible sacudirnos del Estado Benefactor procurando que desaparezca, de una vez y por todas. Tal punto de vista tan solo puede llevarnos, a un verdadero salto al vacío.

Como en todo proceso de transición, las formas viejas que heredamos en nuestro desarrollo socio económico como pueblo, deberán convivir entre sí, posiblemente todavía por mucho tiempo, con las nuevas formas que los cambios tecnológicos que de una época a otra se nos presenten. Es dentro de tal dimensión que debemos aproximarnos a la búsqueda de soluciones para las nuevas relaciones de empleo en el Puerto Rico del Siglo XXI.

REVISTA JURÍDICA DE LA
UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
P. O. BOX 70351
SAN JUAN, P.R. 00936-8351

RETURN SERVICE REQUESTED

ISSN 0041-851X

