

LA REVISIÓN JUDICIAL DE LAUDOS A LA LUZ DE HALL STREET V. MATTEL Y EL CAMPO DE ARBITRAJE LABORAL

MARÍA JOSÉ PÉREZ CANALS*

INTRODUCCIÓN	1
I. HALL STREET V. MATTEL	2
II. INDULAC V. CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES	2
III. HALL STREET Y SU PROGENIE	3
IV. FEDERAL ARBITRATION ACT	4
A. <i>Modificación y anulación de laudos de arbitraje</i>	4
B. <i>Alcance de la ley federal (FAA)</i>	5
V. APLICABILIDAD DEL FAA AL CASO DE INDULAC	6
A. <i>Arbitraje laboral federal y la revisión judicial de laudos</i>	7
VI. REVISIÓN JUDICIAL DE LAUDOS EN PUERTO RICO, SEGÚN INTERPRETADO EN INDULAC	9
CONCLUSIÓN	10

INTRODUCCIÓN

Una vez las partes contratantes acuerdan pactar una cláusula arbitral como parte de su contrato, las controversias que surjan entre esas partes, y que están dentro del alcance de dicha cláusula arbitral, deberán ser sometidas a un proceso de arbitraje y resueltas por el árbitro escogido por las partes. La decisión de un árbitro es conocida como el laudo de arbitraje, y dicha decisión es final, vinculante y difícilmente revisable por un juez de una corte judicial. La revisión judicial de laudos de arbitraje es estrictamente limitada bajo la ley federal de arbitraje comercial. El *Federal Arbitration Act*¹ (en adelante “FAA” por sus siglas en inglés) rige todas las controversias sometidas a arbitraje cuando surgen del comercio interestatal.² Esta ley aplica a los acuerdos de arbitraje comercial en Puerto Rico y tiene supremacía sobre la ley local de arbitraje comercial, la *Ley de arbitraje comercial en Puerto Rico*.³ Es decir, cuando se trata de arbitraje comercial en Puerto Rico, primero rige el FAA y toda la doctrina federal desarrollada por la jurisprudencia federal. Luego rige la *Ley de arbitraje comercial en Puerto Rico* (“LACPR”), según permitido por las normas federales. Ambas leyes son muy similares y establecen los criterios para poder anular o modificar laudos de arbitraje. Como veremos, hay exclusiones de dichas leyes como lo es el arbitraje laboral, que surge de convenios colectivos.

En este ensayo se explora la compatibilidad entre la decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico (en adelante “TSPR”) en el caso de *Indulac v. Central General de Trabajadores*,⁴

* Juris Doctor obtenido de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico (2023); B.A. en Ingeniería Industrial de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez (2014). Mis agradecimientos al Profesor y Licenciado Antonio García Padilla, quien me instruyó y guio en el proceso de investigación.

¹ Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. §§ 1-16 (2018).

² *Id.* § 1.

³ Ley para autorizar la celebración de convenios de arbitraje comercial en Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951, 32 L.P.R.A. §§ 3201-3229 (2017)

⁴ *Indulac v. Central General de Trabajadores*, 207 DPR 279 (2021)

y la decisión del Tribunal Supremo de Estados Unidos (en adelante “TSEU”) en *Hall Street v. Mattel*⁵ en cuanto a la revisión judicial de laudos de arbitraje. Para determinar la compatibilidad entre estas dos decisiones se explorará particularmente la aplicabilidad del FAA a la controversia del caso de *Indulac* y se examinará bajo qué criterios se puede revisar un laudo judicialmente, en el contexto de arbitraje laboral.

I. HALL STREET V. MATTEL

El caso de *Hall Street* trata una controversia entre un propietario, Hall Street Associates LLC, y su inquilino, Mattel, Inc. Estos tenían una disputa en cuanto a la indemnización por parte del inquilino por incumplimiento de las leyes ambientales durante su uso de la propiedad, según se había acordado en el contrato de arrendamiento. Luego de varios trámites procesales, las partes acordaron someter la controversia a arbitraje. Con el permiso y aprobación del tribunal, estos acordaron un contrato de arbitraje. Dicho contrato establecía que:

The United States District Court for the District of Oregon may enter judgment upon any award, either by confirming the award or by vacating, modifying or correcting the award. The Court shall vacate, modify or correct any award: (i) where the arbitrator's findings of facts are not supported by substantial evidence, or (ii) where the arbitrator's *conclusions of law are erroneous*.⁶

Se emite un laudo a favor de Mattel y Hall Street recurre a la Corte de Distrito solicitando la modificación del laudo, alegando error de derecho (*legal error*). La Corte de Distrito anula el laudo invocando el criterio de revisión acordado por las partes, el cual incluía errores en derecho, y devuelve el caso al foro de arbitraje. El árbitro esta vez falló a favor de Hall Street y entonces ambas partes vuelven a acudir a la Corte de Distrito solicitando nuevamente la modificación del laudo invocando error de derecho. La controversia se llevó a la Corte de Apelaciones para el Noveno Circuito, la cual vuelve a modificar el laudo. Finalmente, y luego de haberse modificado el laudo en cuatro ocasiones, el caso llega al TSEU.⁷ La controversia planteada fue si las causales de anulación y modificación de laudos previstas por las secciones 10 y 11 de la FAA son exclusivas. Es decir, si las causales establecidas en dichas secciones de la FAA son exclusivamente las *únicas* razones por las cuales se podría anular o modificar un laudo. El TSEU decide en la afirmativa. Particularmente la corte establece que las partes, por vía de contrato, no pueden expandir los límites de revisión judicial más allá de lo establecido en la FAA.⁸

II. INDULAC V. CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES

El caso de *Indulac* surge del despido de un empleado por este haber introducido una cámara de grabación en la oficina de otra empleada. El patrono, Indulac, despide al empleado con base en una querrela presentada contra este por invasión a la privacidad, acecho y hostigamiento. Inconforme con la decisión del patrono, la Central General de Trabajadores (en adelante “Unión”), presenta una querrela por despido injustificado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante “Negociado”), según el proceso establecido en el

⁵ Hall Street v. Mattel, 552 U.S. 576 (2008).

⁶ *Id.* en la pág. 579 (énfasis suplido).

⁷ *Id.* en las págs. 580-581.

⁸ *Id.* en la pág. 586.

convenio colectivo⁹. Una vez celebrada la vista de arbitraje, el Negociado notificó su laudo de arbitraje concluyendo que el despido fue injustificado.¹⁰ El negociado razonó que la prueba presentada por Indulac no fue convincente para demostrar que el despido incurrió en conducta de hostigamiento sexual, por lo que ordenó la reposición al empleo del empleado despedido, así como la paga retroactiva del salario dejado de percibir desde la fecha de su despido. En desacuerdo, Indulac presentó ante el Tribunal de Primera Instancia una petición de revisión de laudo alegando que el laudo era improcedente.¹¹

Luego de varios trámites procesales, el caso llega al TSPR y este anula el laudo de arbitraje. El TSPR, citando únicamente jurisprudencia y fuentes de derecho de Puerto Rico, expresa que, aunque la revisión judicial de laudos es muy limitada, la excepción es cuando la partes pactan que los laudos de arbitraje se emitan *conforme a derecho*¹². Como el convenio colectivo suscrito por Indulac y la Unión establecía que “las decisiones del árbitro serían finales y *conforme a derecho*”, el TSPR interpretó que este era un caso de excepción a la norma general de revisión judicial de laudos.¹³ De esta manera, el TSPR determinó que “la revisión judicial de este Tribunal será incisiva en aras de enmendar aquellos errores jurídicos cometidos en el proceso de arbitraje obrero-patronal”.¹⁴ En su análisis, el TSPR admite estar de acuerdo con el árbitro y el foro de instancia en que no surge evidencia suficiente para determinar que el empleado exhibió una conducta de hostigamiento sexual.¹⁵ Sin embargo, determina que el despido fue justificado porque el empleado incurrió en conducta que violaba el *derecho a la intimidad* de la empleada, poniendo “en riesgo la seguridad, el orden y la eficiencia que constituye el funcionamiento de la empresa”¹⁶, conducta prohibida por *Ley sobre despidos injustificados* (“Ley Núm. 80”).¹⁷ El TSPR entendió que “se cumplen con los criterios para declarar nulo el [l]audo de [a]rbitraje. Es decir, la decisión del [á]rbitro es contraria en derecho porque el despido del [empleado] estuvo justificado bajo los preceptos de la Ley Núm. 80”.¹⁸

III. HALL STREET Y SU PROGENIE

Hall Street rechaza la posibilidad de que las partes, bajo la libertad contractual, puedan pactar la expansión de los límites establecidos en el FAA para la revisión judicial de laudos. Es decir, que las causales enumeradas bajo las secciones 10 y 11 del FAA son fundamentos exclusivos para la revisión judicial. Desde *Hall Street*, las cortes federales inferiores han tenido dificultad abordando la interrogante sobre la validez de causales para la revisión de laudos creadas por vía de jurisprudencia, o si estas también fueron eliminadas totalmente tras la decisión de *Hall Street*. Este es el caso de la doctrina de *manifest disregard*, una

⁹ Indulac v. Central General de Trabajadores, 207 DPR 286 (2021).

¹⁰ *Id.* en la pág. 289.

¹¹ Se establece que:

En esencia la peticionaria, alegó que el laudo era improcedente de conformidad con los argumentos siguientes: (1) el Negociado omitió las determinaciones de hechos y, por consiguiente, quebrantó las garantías mínimas del debido proceso de ley; (2) el Negociado descartó sin justificación alguna la prueba documental y testifical desfilada en la vista de arbitraje, pues la misma fue suficiente y no fue controvertida en forma alguna por la Unión; y (3) a la luz del estándar de preponderancia de la prueba y los precedentes judiciales establecidos por el Tribunal Supremo, el despido del señor Vargas Taveras fue justificado.

Id. en la pág. 290.

¹² *Id.* en las págs. 310-311.

¹³ *Id.* en la pág. 311.

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.* en la pág. 313.

¹⁶ *Id.* en la pág. 314.

¹⁷ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPR § 185(a) (2017).

¹⁸ *Indulac*, 207 DPR en la pág. 319.

doctrina originada en el caso de *Wilko v. Swan*,¹⁹ el cual fue revocado tras *Hall Street*. Esta doctrina dicta que un árbitro actúa manifiestamente en contra de la ley (*manifest disregard to the law*) cuando: (1) existe algún principio legal o ley, concretamente definido, (2) que el mismo no es parte de la controversia de arbitraje, y (3) el árbitro rechaza aplicar dicho principio o ley.²⁰ La versión moderna de esta doctrina establece que no es revisable judicialmente la interpretación incorrecta del derecho aplicable, sino que solo cuando se ignora completa y expresamente. Sin embargo, existe discrepancia entre los circuitos en cuanto a la existencia de esta doctrina y si la misma sobrevivió *Hall Street*.²¹

El caso de *Rodríguez v. Prudential-Bache Securities, Inc.*²² del Distrito de Puerto Rico discute dos situaciones donde el Primer Circuito ha reconocido el *manifest disregard* como base para la revisión judicial de laudos. Estas son: (1) en casos de arbitraje laboral, cuando el laudo es totalmente contrario al convenio colectivo y (2) cuando es patentemente claro que el árbitro reconoció el derecho aplicable, pero expresamente lo ignoró.²³ Los casos donde estas circunstancias se den serán muy escasos, ya que no es común que un árbitro reconozca y discuta el derecho aplicable para luego ignorarlo. La existencia de *manifest disregard*, aunque reconocida limitadamente en ciertos circuitos, está casi obsoleta. Así pues, luego de *Hall Street*, la revisión judicial de laudos es aún más estricta, con la consecuencia de que los laudos difícilmente puedan ser revisados.

En *Hall Street* el TSEU aclaró que la decisión de ese caso se limitaba únicamente a la revisión judicial bajo las secciones 9, 10 y 11 del FAA. Es decir, la decisión no se extiende a controversias que no están bajo el alcance de la ley federal.²⁴

IV. FEDERAL ARBITRATION ACT

A. Modificación y anulación de laudos de arbitraje

Las secciones 10 y 11 de la FAA establecen los límites para la modificación o anulación de laudos de arbitraje. Una Corte de los Estados Unidos puede ordenar que se anule un laudo, a solicitud de cualquiera de las partes de arbitraje, cuando el árbitro que emite el laudo incurre en mala conducta. Por mala conducta se refiere a corrupción, fraude, parcialidad, rehusarse a escuchar evidencia pertinente y material a la controversia, o excederse de sus poderes.²⁵ Por otro lado, un laudo de arbitraje puede ser modificado o corregido por asuntos

¹⁹ *Wilko v. Swan, et. al*, 346 U.S. 427 (1953).

²⁰ THOMAS E. CARBONNEAU & HENRY ALLEN BLAIR, *CASES AND MATERIALS ON ARBITRATION LAW AND PRACTICE*, pág. 665 (8th Ed. 2019).

²¹ *Id.* en la pág. 666. El Segundo, Cuarto, Séptimo, Noveno y Décimo Circuito mantienen alguna variación de esta doctrina como base para la revisión judicial de laudos de arbitraje. Es decir, entienden que la doctrina sobrevivió *Hall Street*. Mientras que el Quinto, Octavo y Undécimo Circuito mantienen que ya no es aplicable la doctrina. El Primer Circuito y las cortes de D.C. solo han abordado el tema en dicta, sin discusión.

²² *Rodríguez v. Prudential-Bache Sec.*, 882 F. Supp. 1202 (D.P.R 1995).

²³ *Id.* en la pág. 1209.

²⁴ “But here we speak only to the scope of the expeditious judicial review under §§ 9, 10, and 11, deciding nothing about other possible avenues for judicial enforcement of arbitration awards”. Véase *Hall Street v. Mattel*, 552 U.S. 576, 590 (2008).

²⁵ Véase 9 U.S.C. § 10(a) (2018) que dispone:

(1)where the award was procured by corruption, fraud, or undue means; (2)where there was evident partiality or corruption in the arbitrators, or either of them; (3)where the arbitrators were guilty of misconduct in refusing to postpone the hearing, upon sufficient cause shown, or in refusing to hear evidence pertinent and material to the controversy; or of any other misbehavior by which the rights of any party have been prejudiced; or (4)where the arbitrators exceeded their powers, or so imperfectly executed them that a mutual, final, and definite award upon the subject matter submitted was not made.

muy limitados como errores de cálculos matemáticos, descripción incorrecta de alguna cosa o persona,²⁶ cuando el árbitro resuelve asuntos que no fueron sometidos para su consideración,²⁷ o cuando el laudo es imperfecto en cuanto a materia o forma, sin que afecte la controversia.²⁸

Los errores de derecho no constituyen una de las causales para revisar un laudo de arbitraje, según reconocido por el caso de *Hall Street*. En *Hall Street* se rechaza expresamente el reconocimiento de errores de derecho como una causal para la revocación o modificación del laudo.²⁹ *Hall Street* también rechaza la existencia de la doctrina de *manifest disregard to law*,³⁰ una doctrina que había sido utilizada para expandir los límites de revisión judicial bajo el FAA.

B. Alcance de la ley federal (FAA)

La sección 1 del FAA establece las áreas legisladas por el Congreso mediante esta ley. Estos son asuntos marítimos y comerciales.³¹ Sin embargo, hay exclusiones que no quedan cobijadas por el FAA y se rigen por otras disposiciones estatutarias y la doctrina establecida por vía de la jurisprudencia. Estas exclusiones son contratos de empleo de marineros, empleados de ferrocarriles o cualquier otra clase de trabajadores que participan en el comercio interestatal.³²

Existe algún grado de incertidumbre en cuanto al significado y el alcance de la excepción al FAA y la referencia que se hace a cierto tipo de trabajadores. La sección 1 hace referencia a marineros, empleados de ferrocarriles, y *cualquier otra clase de trabajadores*. Sin embargo, el TSEU en el caso de *Circuit City v. Adams*³³ resolvió que la mención de “cualquiera otra clase de trabajadores” en la sección 1 del FAA estaba limitada a trabajadores de transportación.³⁴ Esta decisión creó confusión entre los circuitos, pero el TSEU no ha vuelto a retomar el asunto. No obstante, hay académicos que entienden que esta decisión fue incorrecta argumentando que el Congreso, al legislar el FAA, quería resolver el problema de que las cortes no hicieran cumplir los contratos de arbitraje en el arbitraje comercial, pero que no quisieron afectar los contratos de empleo.³⁵ Además, esta decisión va en contra de la política federal de trabajo y empleo, ya que las leyes federales regulan relaciones de empleo en general, y no son específicas a cierto tipo de empleados.

En cuanto a convenios colectivos, el TSEU ha reconocido que el arbitraje laboral bajo convenios colectivos no necesariamente se rige por el FAA.³⁶ En una serie de casos conocida como la Trilogía Siderúrgica,³⁷ el TSEU comenzó a sentar las normas que hasta el día de hoy rigen el arbitraje obrero-patronal, donde la relación entre estos se rige por un convenio colectivo. La doctrina establecida bajo estos casos da indicios de que los convenios colectivos

²⁶ 9 U.S.C. § 11(a) (2018).

²⁷ *Id.* § 11(b).

²⁸ *Id.* § 11(c).

²⁹ *Hall Street v. Mattel*, 552 US 576, 586 (2008).

³⁰ *Id.* en la pág. 585.

³¹ 9 U.S.C. § 1.

³² Véase 9 U.S.C. § 1 (2018) (donde se establece que “but nothing herein contained shall apply to contracts of employment of seamen, railroad employees, or any other class of workers engaged in foreign or interstate commerce.”)

³³ *Circuit City v. Adams*, 532 U.S. 105, 118-119 (2001).

³⁴ *Id.* en la pág. 119.

³⁵ Lise Gelernter, *Lingering Questions About the Supreme Court’s Creation of the FAA Exemption for “Transportation Workers.”*, https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2021/midwinter/adr/materials/lingering-questions-about-supreme-court-creation.pdf. (última visita 12 de noviembre de 2022).

³⁶ *Workers Union v. Lincoln Mills of Alabama*, 353 U.S. 448, 456-457 (1957); David M. Helfeld, *La Jurisprudencia Creadora: Factor Determinante en el Desarrollo del Derecho de Arbitraje en Puerto Rico*, 70 REV. JUR. UPR 1, 14 (2001).

³⁷ La Trilogía Siderúrgica consiste en tres casos resueltos el mismo día: *United Steelworkers of America v. Enter. Wheel and Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960).

quedan fuera del alcance del FAA. Sin embargo, el TSEU no ha dicho expresamente que todos los convenios colectivos quedan excluidos del alcance del FAA. Aunque las normas en cuanto a la revisión judicial de laudos de arbitraje se han desarrollado independientes del FAA, el TSEU ha reconocido que se puede recurrir al FAA para guía.³⁸ Además, sigue vigente la decisión de *Circuit City*, la cual solo reconoce como excepción al FAA a los trabajadores de transportación, y rechazó la idea de que todos los contratos de empleo están exentos del alcance del FAA. Cabe mencionar que el juez Stevens emitió una opinión disidente en *Circuit City* haciendo hincapié en el hecho de que, en *Textile Workers Union*, el TSEU interpretó que la sección 301 del *Labor Management Relations Act*³⁹ (en adelante “L.M.R.A.”, por sus siglas en inglés) es la fuente de autoridad para obligar al arbitraje bajo convenios colectivos, sin hacer referencia al FAA.⁴⁰ Esto daba a entender que el TSEU no pensaba que el FAA se aplica a los contratos de empleo.⁴¹

En 2009 se resuelve el caso de *14 Penn Plaza v. Pyett*,⁴² donde un empleador utilizó el FAA como fuente de autoridad para compeler al arbitraje de una controversia bajo un convenio colectivo. El TSEU no hizo mención de que la sección 301 del L.M.R.A. debió ser la única fuente de autoridad para obligar a arbitrar, aunque dicha ley ha sido la que el TSEU ha reconocido, desde el 1957, como la fuente de derecho para disputas de arbitraje bajo convenios colectivos. La decisión en *Pyett* implica que podría darse el caso donde el FAA sea aplicable bajo ciertas circunstancias. La relación entre el FAA y las normas establecidas por vía de jurisprudencia con relación al arbitraje bajo convenios colectivos es incierta.⁴³

V. APLICABILIDAD DEL FAA AL CASO DE *INDULAC*

El FAA vincula a las cortes de Puerto Rico cuando se trata de controversias de arbitraje bajo el comercio interestatal, pero el TSPR no ha discutido el FAA y su aplicabilidad a los casos resueltos en Puerto Rico. Una y otra vez, el TSPR ha hecho referencia a decisiones de derecho común, casos de arbitraje laboral de Estados Unidos y leyes de arbitraje de otros países, evitando completamente el adentrarse en una discusión detallada del FAA y su jurisprudencia interpretativa.⁴⁴ Es por esto por lo que no se puede apuntar a jurisprudencia del TSPR que explique la aplicabilidad del FAA a casos como el de *Indulac*. Sin embargo, la aplicabilidad del FAA al caso de *Indulac* es argumentable.

Por un lado, existe toda la jurisprudencia federal relativa al arbitraje obrero-patronal de controversias bajo convenios colectivos, la cual apunta a la separación entre el FAA y el L.M.R.A. Sin embargo, como ya vimos, también existe jurisprudencia indicativa de que ambas leyes pueden aplicarse simultáneamente, creando un área gris y confusa en cuanto a la exclusión de los convenios colectivos del FAA. En el caso de *Coca-Cola Bottling Co. of N.Y. v. Soft Drink & Brewery*,⁴⁵ el Segundo Circuito expresamente articuló que el FAA no aplica a casos de reclamaciones hechas bajo la sección 301 del L.M.R.A.⁴⁶ Este caso no ha sido revocado, pero no es vinculante para Puerto Rico.

³⁸ *United Paperworkers Int'l Union v. Misco, Inc.*, 484 U.S. 29, 41 n.9 (1987).

³⁹ *Labor Management Relations (Taft-Hartley) Act* § 301, 29 U.S.C. § 185 (1994).

⁴⁰ *Textile Workers Union of Am. v. Lincoln Mills of Ala.*, 353 U.S. 448, pg. 466 (1957).

⁴¹ *Circuit City Stores*, 532 U.S. págs. 130-31 (Stevens, J., dissenting).

⁴² *14 Penn Plaza LLC v. Pyett*, 556 U.S. 247, 254 (2009).

⁴³ B. Matthew Struble, *Are All Contract of Employment Exempt from the Provisions of the Federal Arbitration Act? The Supreme Court Settles the Matter*, 67 MO. L. REV. 651 (2002).

⁴⁴ Robert Alex Fleming, *Judicial Review of Commercial Arbitration Awards in Puerto Rico: Charting the Supreme Court of Puerto Rico's Conflicted Interpretation of the Federal Arbitration*, 19 REV. ACAD. PR JURIS. & LEGIS. 44 (2021).

⁴⁵ *Coca-Cola Bottling Co. of N.Y. v. Soft Drink & Brewery Workers Union Local 812 Int'l Bhd. of Teamsters*, 242 F.3d 52, 54-55 (2d Cir. 2001).

⁴⁶ *Id.* en la pág. 53.

Aunque existe una fuerte doctrina estableciendo que los casos de arbitraje en el contexto laboral se rigen por las normas jurisprudenciales y no el FAA, lo cierto es que la decisión de *Circuit City* no nos permite concluir que el FAA no es aplicable al caso de *Indulac*. La excepción de la sección 1 del FAA está limitada a empleados de transportación mas *Indulac* es una compañía que manufactura productos lácteos. El convenio colectivo sobre el que versa la controversia en *Indulac* no es un contrato de empleo exento de las disposiciones del FAA, según establecido en *Circuit City*. No obstante, debido a las características únicas del arbitraje laboral y las diferencias sustanciales entre el FAA y el L.M.R.A., se argumenta que las cortes no están vinculadas por la jurisprudencia bajo el FAA.⁴⁷ Es decir, aunque el FAA puede aplicarse a procesos de arbitraje laboral, casos como *Hall Street* no rigen definitivamente la revisión judicial de laudos de arbitraje laboral. Por lo tanto, se podría decir que *Hall Street* no es aplicable al caso de *Indulac*.

A. Arbitraje laboral federal y la revisión judicial de laudos

El TSEU comenzó a establecer las normas que rigen el arbitraje laboral en el caso de *Textile Workers*,⁴⁸ en donde se decidió que la sección 301(a) del L.M.R.A. era algo más que jurisdiccional y autorizó a los tribunales federales a configurar un cuerpo de normas para poner en vigor los términos de los convenios colectivos.⁴⁹ En cuanto al derecho aplicable a los pleitos bajo la sección 301(a) del L.M.R.A., el TSEU interpretó que debía ser el derecho federal y el derecho sustantivo bajo la *Ley de relaciones obrero patronales*. Luego, en la antes mencionada Trilogía Siderúrgica,⁵⁰ el TSEU continuó expandiendo las normas que rigen el arbitraje laboral estableciendo una política de apoyo a favor del proceso arbitral y la no-intervención judicial en cuestiones de arbitrabilidad y la validez de un laudo.⁵¹ Fue en el tercer y último caso de la Trilogía, *Enterprise Wheel & Car Corp.*, que el TSEU restringió severamente el alcance de la revisión judicial de laudos en este campo y le dio origen al criterio de revisión conocido como la "prueba de esencia" (*essence test*).

i. Essence Test

El laudo del árbitro es legítimo solamente si traza su esencia a las disposiciones del convenio colectivo. Si el laudo no cumple con esa prueba, los tribunales no tienen otra alternativa que no sea invalidar el laudo.⁵² Esto quiere decir que la corte revisora solo tiene que asegurarse de que la interpretación del árbitro puede ser derivada del convenio colectivo, evaluado a la luz de su lenguaje, el contexto y la intención de las partes.⁵³ Si se puede establecer ese vínculo entre el convenio colectivo y la decisión del laudo, entonces el laudo tiene que ser confirmado. El laudo no puede ser modificado o anulado, aunque un tribunal este convencido de que el árbitro cometió un error de hecho o de derecho.⁵⁴ Esto no significa que el árbitro tiene una aprobación absoluta sobre cualquier determinación que haga. La decisión de un árbitro no se mantendrá si es "infundada en razón y hecho, se basa

⁴⁷ Mitchell H. Rubinstein, *Altering Judicial Review of Labor Arbitration Awards*, 2006 MICH. ST. L. REV. 235, 264 (2006).

⁴⁸ *Textile Workers Union of Am. v. Lincoln Mills of Ala.*, 353 U.S. 448, 451 (1957).

⁴⁹ *Id.*; HELFELD, *supra* nota 36 en la pág. 14.

⁵⁰ *United Steelworkers of America v. Enter. Wheel and Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960).

⁵¹ HELFELD, *supra* nota 36 en la pág. 15.

⁵² *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593, en la pág. 597; *Hilton International Co. v. Union de Trabajadores de La Industria Gastronómica de Puerto Rico*, Local 610, 600 F. Supp. 1446 (1985).

⁵³ 94 Am. Jur. Trials § 233 (2004)

⁵⁴ *UMass Mem'l Med. Ctr., Inc. v. United Food & Commercial Workers Union*, Local 1445, 527 F.3d 1, 5 (1st Cir. 2008); *Cytc Corp. v. DEKA Prods. Ltd. Partnership*, 439 F.3d 27, 32 (1st Cir. 2006).

en un razonamiento tan palpablemente defectuoso que ningún juez o grupo de jueces podría jamás haber tomado tal decisión, o se basa erróneamente en un supuesto crucial que es decididamente un no hecho”.⁵⁵

ii. Violación a la política pública

El TSEU también ha reconocido que un laudo de arbitraje laboral puede ser anulado si viola la política pública,⁵⁶ pero la aplicación de esta excepción ha sido interpretada de maneras distintas por los circuitos. El Primer Circuito ha adoptado el enfoque de examinar la conducta del empleado despedido y determinar si esa conducta como tal viola la política pública. Cuando el árbitro no hace una determinación de si hubo violación a la ley o política pública por parte del empleado, esa ausencia de determinación sobre ese hecho le puede abrir las puertas a las cortes judiciales para hacer dicha determinación. La revisión judicial de laudos bajo este criterio también es una muy estricta. Además, en el caso de *Indulac*, el árbitro determinó que no hubo justa causa para el despido por no haberse demostrado que el empleado incurrió en conducta de hostigamiento sexual. Según el enfoque del Primer Circuito en cuanto a la revisión judicial de laudos debido a violación de la política pública, al haberse hecho una determinación sobre la existencia de conducta que viola la política pública, no había justificación para entrar en la revisión del laudo en sus méritos.

iii. Reclamaciones estatutarias de derechos civiles

Se ha reconocido que, cuando existe una ley que garantiza ciertos derechos, la persona afectada puede recurrir al foro judicial para vindicar esos derechos, a pesar de la existencia de una cláusula de arbitraje. Esto se extiende a cláusulas de arbitraje en convenios colectivos.⁵⁷ Sin embargo, al haber una cláusula de arbitraje en un convenio colectivo, hay que arbitrar. Pero esto no impide que la persona también pueda llevar una causa de acción judicial.⁵⁸

B. *Derecho aplicable a la controversia de Indulac*

A la luz de las normas establecidas por el TSEU en cuanto a convenios colectivos y el arbitraje laboral, se puede apreciar que el arbitraje laboral bajo convenios colectivos es un campo separado y paralelo a el arbitraje comercial y el FAA. No obstante, se ha reconocido la aplicabilidad del FAA a casos de arbitraje bajo convenios colectivos, aunque más de forma suplementaria.

¿Cuál es el derecho aplicable en el caso de *Indulac*? La controversia en ese caso gira en torno a la Ley Núm. 80.⁵⁹ No se hizo ningún reclamo bajo el L.M.R.A. Sin embargo, dicha ley ocupa el campo de relaciones obrero-patronales bajo convenios colectivos, por lo que es aplicable al caso de *Indulac*, aunque no se hubiese hecho un reclamo bajo dicha ley.⁶⁰ Por lo

⁵⁵ *Challenger Caribbean Corp. V. Union General de Trabajadores de Puerto Rico*, 903 F.2d 857, 861 (1st Cir. 1990).

⁵⁶ *Judicial Review of Arbitration Awards on Public Policy Grounds: Lessons from the Case Law*, 16 *Ohio St. J. on Disp. Resol.* 91, 100, 128 (2000).

⁵⁷ *Alexander v. Gardner-Denver Co.* 415 U.S. 36, 37, 51-60 (1974); *Wright v. Universal Maritime Service Corp.*, 525 U.S. 70, 82 (1998).

⁵⁸ 14 *Penn Plaza LLC v. Pyett* 556 U.S. 247, 258-274 (2009).

⁵⁹ Ley sobre despidos injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185(a) (2017).

⁶⁰ *Beneficial National Bank v. Anderson*, 539 U.S. 1, pg. 6-7 (2003); En el caso de *Asociacion de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico v. Union Internacional de Trabajadores de la Industria de Automoviles, Aeroespacio e Implementos Agrícolas*, U.A.W. Loc. 1850, 559 F.3d 44 (1st Cir. 2009), se ventilaba una controversia sobre un Convenio Colectivo bajo la Ley Núm.80 de Puerto Rico. Sin embargo, los demandados removieron la acción a las cortes federales por esta tener jurisdicción bajo la sección 301 del L.M.R.A..

tanto, eran aplicables los estrictos estándares de revisión judicial de laudos, según interpretados por las cortes federales en casos de arbitraje laboral, al caso de *Indulac*. No obstante, el TSPR no hizo mención alguna de derecho común aplicable, ni del L.M.R.A.. En este sentido, la decisión emitida en *Indulac* es una contraria al FAA y su jurisprudencia interpretativa, incluyendo a *Hall Street*.

VI. REVISIÓN JUDICIAL DE LAUDOS EN PUERTO RICO, SEGÚN INTERPRETADO EN *INDULAC*

El TSPR en el caso de *Indulac* utiliza como justificación principal para decretar el laudo de arbitraje en controversia como nulo la doctrina de *conforme a derecho*. En su análisis de la controversia del caso, particularmente analizando la revisión judicial de laudos de arbitraje, se limitó a reconocer que “es harto conocido que el arbitraje obrero-patronal es menos técnico, más flexible, menos oneroso y no está revestido de la formalidad que aplica ante los tribunales”.⁶¹ Una vez hecho este reconocimiento, el TSPR entonces se adentró en el análisis de la doctrina de *conforme a derecho* para concluir finalmente que el laudo era nulo por ser contrario al derecho.

Cabe mencionar que dicha doctrina, utilizada en Puerto Rico una y otra vez para justificar la revisión judicial de laudos de arbitraje en los méritos, se origina en Puerto Rico en el caso de *Autoridad Sobre Hogares de Puerto Rico v. Tribunal Superior*.⁶² Uno de los casos que el TSPR utiliza de apoyo para la adopción de la doctrina “conforme a derecho” es el caso de *Wilko*,⁶³ el cual reconoce la ya mencionada doctrina de *manifest disregard to the law*; caso revocado por *Hall Street*. Quiere decir que el TSPR ha edificado una doctrina sobre unos cimientos que han sido derrotados en su respectiva jurisdicción.⁶⁴ A pesar de que *Hall Street* derrotó la posibilidad de expansión de límites de revisión judicial por errores legales o de derecho, el TSPR, cuatro años después de la decisión de *Hall Street*, evitó darle cara al FAA y a *Hall Street* y confirmó el uso de la excepción de *conforme a derecho*.⁶⁵ En *Indulac*, el TSPR cita una y otra vez a casos de Puerto Rico amparándose en *conforme a derecho* como única excepción a la estricta revisión judicial de laudos.⁶⁶

El análisis hecho en *Indulac* para llegar a la conclusión de que el laudo de arbitraje era uno nulo comienza con el reconocimiento de que las determinaciones de los árbitros gozan de gran deferencia y que los tribunales no deben de considerar los méritos de este. Se reconoce que la revisión judicial de laudos está limitada a “instancias en las cuales quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la política pública”.⁶⁷ Acto seguido reconoce que la única excepción a esta regla general es cuando las partes pactan que un laudo sea emitido conforme a derecho. Establece además que la falta del debido proceso de ley en un procedimiento de arbitraje, donde un ciudadano está expuesto a perder su empleo, es uno de los escenarios que permiten la revisión judicial incisiva.⁶⁸ Luego comienza un análisis del despido injustificado bajo la Ley Núm. 80 y las acciones que constituyen justa causa para un despido. Reconoce que la lista de acciones enumerada en la Ley Núm. 80 no es una lista taxativa, por lo que entonces

⁶¹ *Indulac v. Central General de Trabajadores*, 207 DPR 279, 312 (2021).

⁶² *Autoridad Sobre Hogares de Puerto Rico v. Tribunal Superior*, 82 DPR 344 (1961).

⁶³ *Id.* en la pág. 356.

⁶⁴ Jorge A. García, *Commercial Arbitration in Puerto Rico After Hall Street*, 87 REV. JUR. UPR. 236, 246, 247, 265 (2018).

⁶⁵ *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Pubs.*, 183 DPR 1(2011); FLEMING, *supra* en la nota 44, en las págs. 35-36

⁶⁶ *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417 (2012); *HIETel v. PRTC*, 182 DPR 451, 456 (2011); *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999); *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011).

⁶⁷ *Indulac v. Central General de Trabajadores*, 207 DPR 279, pág. 295, citando *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011).

⁶⁸ *Id.* en la pág. 296.

se adentra en la jurisprudencia interpretativa de lo que constituye justa causa.⁶⁹ Concluye que un solo acto del empleado puede dar lugar a su despido, si el agravio perpetrado por el empleado pone de manifiesto una condición, que dentro del contexto del empleo sea inaceptable o intolerable.⁷⁰ Esto es causa para que el patrono tome acción inmediata para conservar la paz y el funcionamiento normal del lugar de empleo.

El TSPR entonces procede a hacer un análisis del derecho constitucional a la intimidad y de los estatutos que regulan el hostigamiento sexual.⁷¹ Evalúa también las determinaciones del árbitro y los tribunales inferiores y concluye que coincide con el árbitro en cuanto a la determinación de que no se constituyó conducta de hostigamiento sexual.⁷² Sin embargo, el TSPR además concluye que el empleado violó el derecho a la intimidad de una persona, y que esto era una actuación que justifica la acción de Indulac de despedir al empleado. Se dice que la conducta del empleado fue tan lesiva que atentó contra la paz y el orden de la empresa.⁷³ De esta manera el TSPR llega a la conclusión de que el laudo es nulo. Se determina que la decisión del árbitro fue contraria a derecho porque el despido estuvo justificado bajo la Ley Núm. 8o.

CONCLUSIÓN

El análisis del derecho aplicable según interpretado en el caso de *Indulac* no es cónsono con las normas de revisión judicial de laudos esbozadas por el TSEU. Aunque hay razones para concluir que el caso de *Indulac* queda fuera del alcance del FAA, las normas que el TSEU ha esbozado en cuanto al arbitraje obrero-patronal debieron haber sido consideradas por el TSPR en este caso. El TSPR no se enfocó en la conducta del árbitro. Tampoco se adentró en el contenido del convenio colectivo para al menos determinar si la decisión del árbitro pudo haber sido derivada del acuerdo entre las partes. Lo que hizo el TSPR fue entrar en un análisis del derecho puertorriqueño para concluir que el laudo de arbitraje era contrario a tal derecho. El análisis que se hace bajo las normas de revisión judicial de laudos es mínimo, utilizando la puerta de *conforme a derecho* para entrar en un análisis separado a los criterios y estándares establecidos en cuanto a la intervención de los tribunales en las decisiones finales de los árbitros, cuando las partes pactaron someter sus controversias a un foro arbitral.

Se ha argumentado que el TSPR ha utilizado incorrectamente la doctrina de *conforme a derecho* para expandir los límites de revisión judicial de laudos indiscriminadamente.⁷⁴ Habiendo evaluado el trato que se le ha dado a la doctrina de *manifest disregard* luego de *Hall Street*, es concebible concluir que en Puerto Rico se debe reexaminar la doctrina de *conforme a derecho* para atemperarla a la interpretación restrictiva que se ha seguido adelantando en la esfera federal.

⁶⁹ *Id.* en la pág. 299.

⁷⁰ *Id.* en la pág. 318.

⁷¹ *Id.* en las págs. 303-307.

⁷² *Id.* en la pág. 309.

⁷³ *Id.* en la pág. 318.

⁷⁴ GARCÍA, *supra* nota 64.