

Taking “forced” out of arbitration: how forced arbitration harms America’s workers



Cómo el arbitraje forzado daña a los trabajadores

The Employee Rights Advocacy®
INSTITUTE
For Law & Policy

2201 Broadway, Suite 402
Oakland, CA 94612
(415) 296-7629
info@employeerightsadvocacy.org
www.employeerightsadvocacy.org

“ Hay una razón por la que arbitraje es la opción favorita de muchos negocios para decidir disputas, y no es para asegurar que los empleados tengan la mejor oportunidad para que sus casos sean adjudicados por un juez o jurado seleccionado por la comunidad.”
— Berle M. Schiller Juez de Distrito de los Estados Unidos¹

La mayoría de trabajadores que aceptan un nuevo empleo nunca se imaginan que terminarán llevando a corte a sus empleadores por violar sus derechos de trabajo. Pero lo que muchos trabajadores no saben es que a la mejor sus empleadores ya los despojaron de su derecho de resolver disputas ante un juzgado. Escritas con letra chica en las solicitudes de empleo, manuales, contratos y correos electrónicos de la compañía, existen cláusulas de arbitraje forzado que requieren que los trabajadores lleven sus demandas a arbitraje privado.

Esta práctica ampliamente difundida afecta cada segmento de la fuerza de trabajo del país, desde trabajadores de salario mínimo hasta profesionales e incluso miembros de las fuerzas armadas. Las compañías están convenciendo a los empleados a que cedan su oportunidad de comparecer en corte, y por consiguiente, sus derechos bajo las leyes federales, estatales y de protección al trabajador.

¿DE QUÉ MANERA DAÑA EL ARBITRAJE FORZADO A LOS TRABAJADORES?

El Congreso ha promulgado leyes representando los valores fundamentales de nuestra nación de que todos merecen igualdad de trato, salarios justos, condiciones seguras de trabajo, y acceso a corte cuando sus derechos son violados. Con estos códigos, el Congreso afirmó que las protecciones de trabajo son de tal importancia que deben de entrar en vigor en una corte de justicia.

El arbitraje forzado es una de las más serias amenazas a la protección y ejecución de los derechos de empleados, debilitando la habilidad de éstos de llevar sus casos ante un juez, y requiriéndoles en cambio a que procedan a un arbitraje a puerta cerrada.

¿QUÉ ES ARBITRAJE?

Existen diferentes maneras de resolver disputas legales sin ir a corte. Arbitraje es cuando las personas envueltas en una disputa presentan su caso a un árbitro o grupo de árbitros. Es un procedimiento privado fuera de corte, sin un juez, jurado, o derecho de apelar. El árbitro decide las reglas, toma en cuenta los hechos y argumentos, y toma

Los empleadores están jugando con el sistema civil de justicia de los Estados Unidos y privando a millones de trabajadores acceso a las cortes cuando las grandes empresas violan las leyes de empleo y los derechos civiles de la nación.

una decisión final. Arbitraje es diferente de una mediación, la cuál es un proceso en donde las partes tratan de negociar y llegar a un acuerdo. Si no pueden resolver su disputa en una mediación, pueden ir a corte.

Arbitraje puede ser una opción legítima para resolver disputas cuando el empleador puede evaluar los méritos relativos entre ir a corte o arbitraje. En lugar de ser forzados a un arbitraje, los trabajadores deberían decidir de manera consciente y voluntaria el arbitrar una disputa.

¿QUÉ ES ARBITRAJE FORZADO?

Requerir que trabajadores desafíen la conducta ilegal de un empleador en un arbitraje privado es una práctica conocida como “arbitraje forzado”, y es diferente de arbitraje voluntario porque no es el resultado de una negociación libre y equitativa entre trabajadores y empleadores. Es un proceso que beneficia a los empleadores al despojar a los trabajadores de sus derechos.

El arbitraje forzado requiere que los trabajadores resuelvan sus disputas en privado en lugar de una corte pública. Protege a los empleadores de públicamente tener que rendir cuentas de sus ofensas, y previene a los empleados y público en general darse cuenta de las actividades ilegales de un empleador. A diferencia de una corte legal, el arbitraje privado se lleva a cabo sin medidas legales y otras garantías que aseguren un proceso justo.

Muchas cláusulas de arbitraje forzado incluyen “exención de demandas colectivas” que previenen a trabajadores de unirse para presentar su caso en grupo, aún cuando dichos casos surgen de las mismas prácticas ilegales de una compañía. Como resultado, el arbitraje forzado ha contribuido no solo en la reducción drástica de demandas colectivas de trabajadores para hacer valer sus derechos en corte, pero también para asegurar que estos casos no puedan ser llevados a arbitraje tampoco. Cuando la compensación por daños de cada trabajador es muy pequeña para justificar llevar una demanda individual, la “exención de demandas colectivas” permite que los empleadores evadan su responsabilidad legal.

1. *Porreca v. Rose Grp.*, 2013 U.S. Dist. LEXIS 173587 at *22 (E.D. Pa. Dec. 11, 2013) (Schiller, J.).

Diez razones para eliminar “forzado” fuera de arbitraje

1. El arbitraje forzado niega el acceso al sistema jurídico civil a los trabajadores. Es una proposición unilateral de los empleadores que requieren que los trabajadores cedan sus derechos legales. En cambio, el arbitraje voluntario es cuando el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo para llevar una disputa a arbitraje.

2. El arbitraje forzado no es voluntario. Los empleadores lo usan para obligar a solicitantes de empleo y trabajadores a ceder sus derechos de ir a corte antes de que suceda una disputa. También pueden imponer cláusulas de arbitraje forzado aún después de que los empleados han trabajado por años, y éstos tienen que aceptar si desean mantener su trabajo.

3. El arbitraje forzado no requiere el consentimiento informado del trabajador. Puesto que lo imponen antes de que suceda alguna disputa, los trabajadores no pueden consentir de manera informada a ceder sus derechos—en ese momento, ni siquiera saben cuáles son sus derechos. Es imposible que decidan que mecanismo legal quieren seguir cuando no existe una disputa.

4. El arbitraje forzado es el resultado de una negociación desigual entre trabajadores individuales y sus empleadores. En compañías con sindicato, el sindicato y la compañía negocian términos y condiciones justas. Los trabajadores que no pertenecen a un sindicato casi no tienen poder para negociar y están sujetos a las condiciones impuestas por sus compañías.

5. Los trabajadores pierden más seguido, ganan pequeñas compensaciones y gastan más dinero en arbitraje que en la corte. El Instituto de Política Económica (Economic Policy Institute), reveló en un estudio reciente que los trabajadores tienden a ganar menos en un arbitraje forzado—aproximadamente una quinta parte del tiempo (21.4%)—pero ganan más de una tercera parte (36.4%) en cortes federales. La diferencia en compensación es mucho más grande. La compensación típica en arbitraje forzado (\$36,500) es sólo 21% de la compensación media (\$176.426) en cortes federales.

6. El arbitraje forzado ayuda a los empleadores ocultar de sus empleados y público sus ofensas. Las decisiones de una corte pública no solo hacen responsable al empleador envuelto en el caso, también pueden ser aplicadas a otras compañías que

están violando los derechos de sus trabajadores de la misma manera. Las decisiones de arbitraje no pueden ser aplicadas a otras compañías que están rompiendo las leyes—ni siquiera a la misma compañía—si rompen la ley de la misma manera en el futuro.

7. El arbitraje forzado va en contra de los principios del sistema de justicia civil público de los Estados Unidos. Permite a los empleadores limitar importante protección legal para los trabajadores—reduciendo el tiempo en que los trabajadores pueden presentar una demanda y limitando el tipo de compensación que pueden recibir si ganan en arbitraje. Además, las decisiones hechas por árbitros privados no pueden ser anuladas en una apelación cuando el árbitro claramente no aplicó la ley. Como los empleadores no tienen que seguir las reglas que existen en cortes, al imponer arbitraje forzado pueden restringir severamente los derechos de los trabajadores de obtener información necesaria para probar su caso y coleccionar evidencia.

8. El arbitraje forzado favorece a los empleadores que ofrecen trabajo frecuente a árbitros. Las estadísticas demuestran que muchos árbitros trabajan constantemente para el mismo empleador, y mientras más decisiones tomen a favor del mismo, la compañía los seguirá contratando para resolver disputas en el futuro. Esto motiva a los árbitros a decidir en favor de los empleadores que pueden ofrecerles trabajo continuo.

9. Los empleadores y sus abogados escriben cláusulas de arbitraje forzado. Estas cláusulas complejas están insertadas en letra pequeña en solicitudes de empleo y contratos, manuales de empleados, planes de pensión, e incluso correos electrónicos. Muchas veces los trabajadores no se dan cuenta del lenguaje del arbitraje forzado y sus implicaciones al desafiar violaciones de trabajo. Como se ilustra en los “casos reales” en este folleto, los empleados que quieren presentar sus casos ante un juez tienen que disputar la validez de estas cláusulas en corte aún antes de llegar a la esencia de sus demandas.

10. El arbitraje forzado puede tener un costo exorbitante. Al contrario de una demanda en corte, las compañías de arbitraje cobran caro. A diferencia de un juez, las tarifas de un árbitro son altas—hasta cientos de dólares por hora. Las cláusulas pueden requerir que los empleados paguen tarifas mucho más altas que si fueran a corte. Además, el empleador decide dónde será el arbitraje, y si es en otro estado, esto puede causar dificultades financieras para los empleados.

Arbitraje forzado: le puede suceder a usted

casos reales

ESTUDIANTE DESAFÍA CLÁUSULA UNILATERAL DE ARBITRAJE

El caso de Martha Carbajal ilustra el ejemplo de una cláusula “abiertamente unilateral” en un contrato de empleo que la corte decidió no ejecutable.

Mientras estudiaba en el colegio, Carbajal trabajaba para la compañía de pintura CW Painting Inc. (en Irvine, California) a cargo de cuadrillas y solicitando trabajos para pintar casas. La compañía requería que sus trabajadores firmaran un contrato de empleo con una cláusula prohibiéndoles que llevaran disputas de trabajo a corte, pero a la vez reteniendo su propio derecho de ir corte. A pesar de la cláusula, Carbajal entabló una demanda colectiva en corte alegando que la compañía no les pagó el sueldo mínimo a ella y a otros trabajadores, aparte de violar otras leyes de sueldo y horario. También impugnó la validez de la cláusula.

El juicio y la corte de apelación decidieron que la cláusula de arbitraje forzado no podía ser ejecutada porque se inclinaba mucho a favor del empleador. La corte de apelación también encontró la cláusula injusta porque requería que los trabajadores firmaran el “contrato” de arbitraje como condición de empleo y no identificaba las

reglas que se aplicarían a los procedimientos de arbitraje forzado. Además, la cláusula prohibía a Carbajal de recuperar costos de indemnización legal en caso de ganar su caso. La decisión de apelación finalmente permitió a Carbajal proceder ante la corte con su demanda colectiva, después de casi tres años de lucha contra la cláusula. Por cada trabajador que exitosamente impugna el arbitraje forzado, existen muchos más que son disuadidos de hacerlo porque el arbitraje forzado no está a su favor.

LE NIEGAN SU DÍA EN CORTE A UN ESPOSO QUE PROTEGE A SU ESPOSA DE HOSTIGAMIENTO ILEGAL

Michael Ashbey perdió la oportunidad de un juicio cuando su empleador lo hizo firmar una forma admitiendo que había recibido un manual de la compañía que incluía una cláusula de arbitraje forzado.

Ashbey trabajó para Archstone Property Management por 14 años. Su esposa, también empleada en Archstone, fue despedida después de quejarse que otro empleado la estaba acosando sexualmente. Ashbey defendió las acusaciones de su esposa y también fue despedido.

Ashbey inició una demanda contra Archstone, alegando que después de despedir a su esposa, la compañía tomó represalias contra él. Primero, alterando sus condiciones de empleo, y despidiéndolo después injustamente.

Archstone solicitó que la corte forzara a Ashbey a

Diferencias entre las cortes y arbitraje forzado

Cortes	Arbitraje forzado
El trabajador y empleador deciden libremente el ir a corte a resolver una disputa cuando se presenta.	El empleador obliga al empleado a resolver todos los casos potenciales en arbitraje antes de que exista una disputa real.
Las personas envueltas en la disputa no pagan a los jueces y los jueces no tienen ningún beneficio financiero en los casos que deciden.	Los árbitros dependen de clientes regulares para sostener sus negocios, que tienden a ser los empleadores.
Las partes pueden pedir que una corte superior revise una decisión tomada por un tribunal de primera instancia si no están de acuerdo.	Las decisiones de los árbitros prevalecerán, aun cuando éstos no apliquen la ley correctamente.
Las mismas reglas de procedimiento son aplicables a ambos lados.	El empleador tiene más poder que el empleado para elegir el árbitro y las reglas que aplican.
Las ofensas ilícitas de los empleadores son hechas públicas.	Las ofensas ilícitas de los empleadores se mantienen en secreto.

arbitraje basándose en que él había firmado una forma admitiendo haber recibido un manual de la compañía que incluía una cláusula de arbitraje forzado. En ese entonces, la compañía no le ofreció tiempo a Ashbey para revisar el manual; ni tampoco le informaron que al firmar estaría cediendo su derecho a un juicio.

Ashbey asertó que él no sabía que había cedido sus derechos voluntariamente.

La corte negó la solicitud de la compañía bajo el argumento de que la forma de admisión no requería que Ashbey arbitrara sus demandas. También decidió que Ashbey no sabía que había cedido sus derechos legales. Archstone pidió que una corte superior revisara la decisión, la cual determinó que Ashbey “conscientemente había cedido su derecho a un juicio.” El juez acertó que Ashbey tenía el material relevante “en la punta de sus dedos” para informarse que había cedido su derecho de ir a corte cuando firmó la forma.

ARBITRAJE FORZADO DESPOJA DE SUS DERECHOS DE TRABAJO A MIEMBROS DE LAS FUERZAS MILITARES

Los miembros de las fuerzas militares nunca deberían de tener que escoger entre proteger a nuestra nación y mantener su trabajo de civil. Pero esto es exactamente lo que le sucedió a Rodney Bodine.

Bodine era miembro de la reserva militar cuando aceptó trabajo en la compañía de control de plagas Cook’s Pest Control en Alabama. Cuando fue contratado, Bodine firmó un contrato de empleo con una cláusula de arbitraje forzado.

Desde un principio, el supervisor y colegas de Bodine lo discriminaban y hostigaban porque era miembro de las fuerzas armadas. Durante su segundo año en Cook’s, Bodine le notificó a su supervisor que había recibido una orden de la reserva para reportarse a un entrenamiento anual. La compañía lo despidió tres meses después.

En 1994, el Congreso aprobó una ley para proteger a miembros de las fuerzas militares de discriminación y represalias en empleos civiles basados en sus deberes militares—Ley de Derechos de Empleo (USERRA). Bajo esta ley, Bodino llevó su caso a corte alegando discriminación, hostigamiento, represalias y crueldad emocional

La corte reconoció que parte de la cláusula de arbitraje de Cook’s ilegalmente limitaba los derechos USERRA de Bodine y se rehusó a ejecutarlos. Aun así, la corte ordenó a Bodine a arbitrar su caso. Bodine apeló la orden de juicio.

A pesar de la ley de protección de trabajo USERRA, la cláusula de arbitraje forzado negó el derecho de Bodine de presentar su disputa ante la corte, también le limitó el tiempo para presentar una demanda, lo hizo potencialmente responsable por los gastos de abogado de la compañía, y trató de limitar su derecho de apelación.

Arbitraje forzado: lo que dicen los empleadores y lo que la realidad es

Los empleadores dicen	La realidad
Arbitraje es simplemente una versión menos formal de corte y más fácil para los menos sofisticados legalmente.	Menos formalidad quiere decir menos protecciones para asegurar justicia para los menos poderosos.
Arbitraje es una alternativa más barata que llevar un caso a corte.	El arbitraje puede ser costoso para los trabajadores, quienes deberán pagar miles de dólares sólo para presentar sus demandas. Para aquellos que no pueden pagar, la cláusula es un pase de “libre de cárcel” para sus empleadores.
Los empleados son libres de presentar la misma demanda que llevan a corte a arbitraje.	Los empleadores pueden alterar las reglas en arbitraje para evitar que los trabajadores puedan probar sus demandas.
Arbitraje es una alternativa más eficiente comparada con los largos procedimientos legales.	Los trabajadores deben tener la libertad de escoger si están dispuestos a sacrificar justicia a cambio de rapidez cuando se presenta una disputa, no antes.
En general, arbitraje es un mejor mecanismo para resolver disputas del trabajo.	Si esto fuera cierto, las compañías no necesitarían forzar arbitraje a sus empleados como condición para aceptar o mantener un trabajo.

Cómo protegerse de arbitraje forzado

Cuando reciba y firme una solicitud de empleo, contrato, carta, manual u otro documento, léalo con cuidado y asegúrese de entenderlo. Al firmar, usted está constatando que está de “acuerdo” y “entiende” lo que contienen dichos documentos. Protéjase de ceder sus derechos al firmar: no firme ningún documento al menos que lo haya leído y esté de acuerdo con todos los términos.

Si cree que sus derechos han sido violados, presente una demanda en una agencia federal o estatal.

Es contra la ley que los empleadores prevengan a los trabajadores de entablar una demanda cuando crean que sus derechos han sido violados.

Trate de negociar los términos de las cláusulas para hacerlas más justas para usted.

Por ejemplo, pida que usted y su empleador estén de acuerdo con el árbitro seleccionado, que éste conozca las leyes de empleo, que usted no pague la tarifa del árbitro, que tenga derecho a representación legal, que los derechos que tiene bajo la ley también se apliquen en arbitraje, que el árbitro revele cualquier conflicto de interés, y que usted reciba la decisión por escrito.

No firme un “contrato” que contenga una cláusula de arbitraje forzado.

Para que un contrato sea válido, ambas partes tiene que estar de acuerdo con sus términos. Si puede, rehúse a firmar un “contrato” que contenga esta cláusula.

Opte por salirse de una cláusula de arbitraje forzado.

Aunque la mayoría de trabajadores no tienen la oportunidad de salirse de una cláusula de arbitraje forzado, si tiene la posibilidad, aprovéchela y hágalo.

Cuidado—aun sin firmar puede estar sujeto a una cláusula de arbitraje forzado.

En algunos casos, las cortes han establecido que los trabajadores están sujetos a dicha cláusula aún sin haber firmado, alegando que el continuo empleo puede servir como consentimiento válido. De manera que usted puede empezar un trabajo, le dan una nueva póliza con una cláusula de arbitraje forzado, se rehúsa a firmar, y sigue sujeto a la cláusula.

TIENE QUE EXISTIR UNA LEY

Cualquiera que crea que los empleadores no deberían de tener el poder de imponer arbitraje forzado a sus trabajadores como condición para obtener o mantener un empleo, debería de urgir a miembros del Congreso a establecer leyes que prohíban arbitraje forzado. Se está haciendo más difícil hacer que los empleadores se hagan responsables ante las cortes legales—los trabajadores necesitan una legislación federal. Tiene que ser ilegal que los empleadores impongan arbitraje forzado—debería ser válido sólo cuando los trabajadores dan su consentimiento cuando surge una disputa o es un acuerdo colectivo. Acabar con el arbitraje forzado puede ser una realidad. El Congreso ha aprobado leyes, con apoyo bipartidario, prohibiéndolo en disputas que involucran automotrices, productores agropecuarios, y ciertos empleados de contratistas de la defensa federal. Ha llegado la hora que el Congreso declare ilegal el arbitraje forzado para todos los trabajadores de los Estados Unidos.

The Employee Rights Advocacy®

**INSTITUTE
For Law & Policy**

ACERCA DEL INSTITUTO

Eliminando “forzado” fuera de arbitraje: cómo el arbitraje forzado daña a los trabajadores—fue posible gracias al financiamiento de la Fundación de Bienestar Público (Public Welfare Foundation). El Instituto de los derechos del trabajador, The Employee Rights Advocacy Institute For Law & Policy, agradece el generoso apoyo de la Fundación para el esfuerzo en la creación de un futuro en donde los trabajadores no sean obligados a ceder sus derechos para resolver disputas en corte. Al cumplir nuestra misión de avanzar la igualdad y la justicia en los lugares de trabajo, El Instituto protege el acceso de los trabajadores a las cortes y promueve sus derechos influenciando las conversaciones amplias a gran escala que determinan las leyes de empleo. Somos los expertos de la nación en la defensa de los derechos de los trabajadores, llevando a cabo investigaciones, desarrollando recursos y educando a jueces, legisladores y público en general acerca de los principales conflictos que enfrentan los trabajadores.