

El contrato de adhesión en la era de la reforma laboral
Un análisis del impacto de la contratación laboral luego de la Ley 4-2017*

Michael A. Torres

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN

- I. LA CONTRATACIÓN COMO CONCEPTO
 - 1. El contrato en general y su interpretación
 - 2. El contrato de adhesión
- II. LA LLEGADA DE LA LEY 4 DE 2017 TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL
- III. LA POSIBILIDAD DE UN NUEVO CÓDIGO CIVIL

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

En Puerto Rico, la población tiende a percibir el campo laboral como uno difícil/inaccesible e inestable. Desde hace casi treinta años se han escuchado frases que van desde; “los trabajos están malos” hasta “estudia y vete de aquí para que consigas trabajo”, aseveraciones que sin duda alguna no comenzaron en este momento. La posible realidad de estas frases se hizo palpable con la aprobación de la *Ley 4 de 2017 de Transformación y Flexibilidad Laboral*, mejor conocida como la “Reforma Laboral”; la cual se encargó de enmendar diez leyes laborales, derogar una y

* Esta es la primera versión de este escrito, hecho como parte del Seminario: Contrato de Empleo, ofrecido por la profesora Emmalind García García, a quien agradezco sus críticas y sugerencias. Asumo toda responsabilidad por lo reflejado en este escrito.

enmendar el Código de Rentas Internas de Puerto Rico. Redundante en ciertos aspectos e inconclusa en otros, se ha dicho que el propósito de esta ley es que Puerto Rico sea un destino económico más viable para grandes empresas, y así fomentar la creación de nuevos empleos. Claro está, conforme a lo investigado, no existe cifra concreta alguna que confirme que, a dos años de su aprobación, la Reforma Laboral haya cumplido con su objetivo.

En esta era post-reforma laboral, todavía no tenemos jurisprudencia que interprete las numerosas lagunas que han surgido como producto de esta ley, y tampoco se han previsto las que podrían surgir a raíz de los posibles cambios en nuestro derecho civil, con la posibilidad de un nuevo Código Civil como una espada de Damocles sobre nosotros. En este artículo el enfoque irá dirigido a las lagunas del contrato de empleo, el cual ha sido considerado por nuestro Tribunal Supremo en varias ocasiones como un contrato de adhesión. ¿Es suficiente la buena fe contractual para proteger al empleado? ¿Hasta qué punto puede el patrono moldear su relación con el empleado? ¿Qué cambios serían necesarios para llegar a un punto de balance en esta relación? Estas y otras preguntas son las que atenderemos en este artículo.

I. LA CONTRATACIÓN COMO CONCEPTO

1. El contrato en general y su interpretación

El contrato en general es definido como “el acuerdo de voluntades entre dos o más personas obligándose a dar, hacer o no hacer alguna cosa”.¹ Esto sirve como medio adecuado para que los sujetos de derecho se sometan a las obligaciones que hayan elegido voluntariamente.² El Código Civil de Puerto Rico en su artículo 1207 dice que “[l]os contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a

¹ RUTH ORTEGA-VÉLEZ, DICCIONARIO JURÍDICO: DERECHO PUERTORRIQUEÑO 155 (2008).

² Véase *Id.*

la moral, ni al orden público”.³ Esto es para asegurar la licitud fundamental que debe existir en todo el derecho, determinando así sobre qué pueden pactar los contratantes.⁴ José Puig Brutau afirma que, en el artículo 1255 del Código Civil español (el equivalente al artículo 1207 de nuestro Código Civil), se entiende que “[l]as partes se habrán puesto de acuerdo para determinados fines, y esto es lo que ha de ser objeto de interpretación; pero no pueden excluir la aplicación de las normas que correspondan a su contenido dándoles una denominación errónea”.⁵ Igualmente en su artículo 1208, el Código Civil afirma que “[l]a validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”.⁶ El contrato se perfecciona, a su vez, por el mero consentimiento, obligando desde entonces no solo al cumplimiento expreso de lo que se pactó, sino que también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley .⁷

Para que un contrato exista, tiene que existir el consentimiento de quienes contratan, un objeto cierto que sea materia del contrato y una causa de la obligación que se vaya a establecer.⁸ El consentimiento, a su vez, se ve manifestado por “ el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato”.⁹ Nuestro Código Civil también establece en su artículo 1223 que “[p]ueden ser objeto de contrato todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres, aun las futuras . . . igualmente . . . todos los servicios que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres”.¹⁰ Esta necesidad de que las cosas no estén fuera del comercio equivale a exigir que la obligación que nace del contrato pueda cumplirse, la

³ Cód. Civ. PR art. 1207, 31 LPRA § 3372.

⁴ Véase 2 JOSÉ PUIG BRUTAU, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL 200 (1997).

⁵ *Id.* en pág. 228.

⁶ Cód. Civ. PR art. 1208, 31 LPRA § 3373.

⁷ Véase *Id.* § 3375.

⁸ Véase *Id.* § 3391.

⁹ *Id.* § 3401.

¹⁰*Id.* § 3421.

posibilidad de contratar sobre cosas futuras significa que “el cumplimiento de la obligación quedará diferido hasta un momento posterior [y] [l]a imposibilidad de . . . prestar algún servicio, significa que la obligación no podrá existir por no ser de posible ejecución”.¹¹ En lo referente a la interpretación de los contratos, el Código Civil indica que si se presenta una situación en la cual los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de quienes contratan, se estará ante el sentido literal de sus cláusulas, pero si las palabras parecieran contrarias a la “intención evidente” de las partes, prevalecerá ésta sobre las palabras.¹² Igualmente expresa que “[l]a interpretación de las cláusulas obscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la obscuridad”.¹³

En Puerto Rico es piedra angular para los contratos el principio de la buena fe, el cual es definido como un “concepto abstracto que describe el estado mental de una persona que tiene propósitos honestos, no tiene intención de defraudar y es leal a sus obligaciones o responsabilidades”.¹⁴ La buena fe se presume, pero esta presunción es una controvertible, por lo que una parte presuntamente afectada tiene el peso de la prueba para rebatirla.¹⁵ Mientras tanto, la buena fe debe existir en todo momento; antes, durante y después de que se lleve a cabo la contratación, por lo que se espera que ambas partes puedan confiar en la conducta leal de la otra.¹⁶ Michel Godreau hace referencia a Díez-Picazo en su artículo *Lealtad y buena fe contractual*, para definir la buena fe como “la lealtad en el tratar, el proceder honrado y leal . . . guardar la fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza, ni abusar de ella; supone un conducirse como cabe

¹¹ PUIG BRUTAU, *supra* nota 4, a la pág. 199-200.

¹² Véase CÓD. CIV. PR art. 1233, 31 LPRA § 3471.

¹³ *Id.* § 3478.

¹⁴ ORTEGA-VÉLEZ, *supra* nota 1, a la pág. 89.

¹⁵ Véase *Roig Commercial Bank v. Rosario*, 126 DPR 613 (1990).

¹⁶ Véase *Producciones Tommy Muñiz v. COPAN*, 113 DPR 517, 528-31 (1982).

esperar de cuantos, con pensamiento honrado, intervienen en el tráfico como contratantes”.¹⁷ La aplicación de este principio presupone:

1. La existencia de una relación jurídica entre dos personas determinadas, en la cual cada cual funciona y planifica a base de expectativas patrimoniales válidas y conocidas, surgidas de la relación de confianza mutua en que están inmersas;
2. Que el deber de comportarse en forma leal y cooperadora se defina a base de aquellas convicciones éticas sobre la convivencia social que estén a la altura de nuestros tiempos; y
3. Que el contenido concreto de dicho comportamiento se determine a la luz de las circunstancias específicas de cada relación particular.¹⁸

Godreau señala que el último presupuesto existe debido a que una actuación puede, en ocasiones, representar un comportamiento de mala fe y uno de buena fe en otros.¹⁹ El principio de la buena fe en la contratación laboral puede verse en el caso *Oriental Financiam v. Nieves*, donde dicho principio “haría que pueda esperarse de un trabajador que ha de recibir esa especialización [corredor de inversiones] con cargo a su empresa que . . . pueda pactar una cláusula de reembolso, la cual le permita al patrono beneficiarse de su inversión”.²⁰ En este caso se discute la validez de una demanda en la cual se reclamaba una suma adeudada en virtud del contrato de empleo del demandado, el cual contenía una cláusula donde indicaba que, si el empleado renunciase, debería reembolsar una cantidad específica a la compañía por la inversión que ésta hizo para adiestrar y otorgarle una licencia al empleado.

2. El contrato de adhesión

¹⁷ Michel J. Godreau Robles, *Lealtad y buena fe contractual*, 58 Rev. Jur. UPR 367, 374 (1989), citando a L. DíEZ-PICAZO, LA DOCTRINA DE LOS PROPIOS ACTOS 157 (Barcelona, Bosch 1963), citado en *International General Electric*, 104 DPR 871, 876 nota 4.

¹⁸ *Id.* en pág. 382.

¹⁹ *Véase Id.*

²⁰ *Oriental Financiam v. Nieves*, 172 DPR 462, 477 (2007).

El contrato de adhesión no es mencionado en ninguna parte del Código Civil de Puerto Rico, pero se puede interpretar que se entendía que podía existir un contrato dónde solo una de las partes tuviese un papel activo en su redacción por la existencia de los artículos 1208 y 1240, que se encargan de establecer que la validez y cumplimiento del contrato no puede dejarse al arbitrio de una de las partes, y que las cláusulas oscuras se interpretarán en contra de quien cause dicha oscuridad, respectivamente.²¹ Este último es visto por Puig Brutau como una protección a la buena fe, sancionando a la parte contratante a quien se le pueda imputar la oscuridad, a su vez, es una carga adicional para quien redacta unilateralmente el contrato, protegiendo así a quien no ha intervenido en la redacción.²² Sin embargo, Godreau argumenta que este artículo “no es de mucha utilidad dado el hecho de que quien tiene el control de los bienes que han de distribuirse no necesita utilizar términos ambiguos”.²³ A su vez critica el uso de preceptos codificados a la hora de resolver conflictos de hoy, ya que considera que parten del supuesto de que “la contratación se da entre sujetos más o menos iguales y los cuales llegan a los acuerdo luego de un proceso de negociación”²⁴, contrario a como realmente ocurre, dónde son los grandes intereses quienes dictan la totalidad de los términos contractuales, lo que acarrea una mayor consolidación de los poderosos y facilita el abuso para el que este tipo de contratación se presta.²⁵ Por último, Godreau considera que no tiene sentido hablar de negociación cuando se refieren a un contrato de adhesión debido a que la característica de este tipo de contrato es precisamente la eliminación de la fase negociación de la relación contractual que se va a formar.²⁶

²¹ Véase CÓD. CIV. PR arts. 1208 y 1240, 31 LPRA §§ 3373, 3478.

²² Véase PUIG BRUTAU, *supra* nota 4, a la pág. 232.

²³ GODREAU ROBLES, *supra* en nota 17, en pág. 419.

²⁴ *Id.* en pág. 418.

²⁵ Véase *Id.*

²⁶ Véase *Id.* en pág. 419.

El contrato de adhesión ha sido incorporado a nuestro ordenamiento por medio de Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico porque no hay legislación que se encargue de ello. En el caso de *Zequeira v. CRUV*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico define el contrato de adhesión como un contrato en que una sola de las partes dicta las condiciones del contrato que la otra parte tiene que aceptar.²⁷ Es en este mismo caso donde, citando a Castán, el Tribunal establece como algo sabido el que “el contrato de adhesión presenta el fenómeno de una reducción al mínimo de la bilateralidad contractual”.²⁸ Específicamente Castán hace referencia a la definición dada por Messineo, donde ve al contrato de adhesión como:

[A]quel en que se actúa, por parte del contrayente económicamente más fuerte, la imposición de determinadas cláusulas o del completo esquema del contrato, en sentido ventajoso para él y en detrimento del otro contrayente, el cual, siendo económicamente más débil, no tiene libertad de escoger, sino entre aceptar aquellas cláusulas o aquel esquema, o renunciar a la celebración del contrato.²⁹

Es desde este inicio que se establece el contrato de adhesión como la imposición de la voluntad de una parte con más poder adquisitivo sobre la otra. Esto, mientras no vaya contra la ley, la moral, y el orden público, no representa ilegalidad alguna, por más injusto que la parte pueda ver el contrato al cual consintió, algo que confirma el Tribunal en el caso *Olazábal v. US Fidelity*,³⁰ al expresar que “[l]os tribunales de justicia no pueden relevar a una parte de cumplir con lo que se obligó a hacer mediante contrato cuando dicho contrato es legal y válido y no contiene vicio alguno.”³¹

²⁷ Véase *Zequeira v. CRUV*, 83 DPR 878 (1961).

²⁸ *Id.* en la pág. 881.

²⁹ *Id.* citando 3 CASTÁN, DERECHO CIVIL ESPAÑOL, Común y Floral, 332 (8va. Edición del Instituto Editorial Reus de 1954). Pedir a autor esta referencia

³⁰ *Olazábal v. US Fidelity, etc.*, 103 DPR 448 (1975).

³¹ *Id.* en pág. 462.

Ruth Ortega-Vélez define el contrato de adhesión como un “contrato en el cual la intervención de una de las partes consiste en su mera conformidad, involuntaria y muchas veces sin conocimiento real de los términos de un documento redactado unilateralmente y forzado a aceptarlo generalmente por una empresa poderosa.”³² Puig Brutau, a su vez, indica que ya por su nombre se puede deducir que “el contrato no queda redactado como el resultado de una negociación, con su tira y afloja (*give-and-take bargain*), sino que una de las partes, el cliente, no puede discutir las condiciones del contrato y ha de adherirse al contrato que ya ha redactado la otra parte.”³³ Igualmente, describe los rasgos que caracterizan los contratos de adhesión, que son:

- a) El contenido del contrato está redactado de manera uniforme para muchos contratos y es inalterable por ajustarse a un modelo standard.
- b) Significa la respuesta que da la producción en masa a la demanda, también en masa, de bienes o servicios determinados, de manera que el cliente ha de dejarlo o tomarlo: *take it or leave it*.
- c) La oferta se mantiene de una manera general y permanente, lo que significa que el oferente no se preocupa de elegir a la otra parte contratante, y el cliente, por su parte, muchas veces tampoco puede elegir, sobre todo en situaciones de monopolio.
- d) De ello resulta el rasgo peculiar de estos contratos de que las partes no están situadas en pie de igualdad, porque están previamente redactados por quien tiene un superior poder de negociación.
- e) En muchos casos las condiciones generales de los contratos están en letra impresa, que pocas veces se lee y que a veces incluso es ilegible.³⁴

La controversia principal con los contratos de adhesión es: si adherirse es igual a consentir, ya que en los contratos tradicionales basta que se demuestre que las partes lo han suscrito para que pueda suponerse que lo han consentido, mientras que no se puede decir lo mismo cuando lo único que aparece al final de cláusulas impresas previamente es la firma de quién se adhiere a lo redactado, o nada, si se inhibe de contratar.³⁵ Finalmente afirma que “[c]on tal forma de contratar pueden desaparecer fácilmente dos de las libertades en que se fundaba el Derecho contractual

³² ORTEGA-VÉLEZ, *supra* en nota 1, en la pág. 156.

³³ 2 JOSÉ PUIG BRUTAU, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL 292 (1997).

³⁴ *Id.*

³⁵ *Id.*

tradicional: la libertad de elección y la libertad de contenido.”³⁶ En vez de llevarse un proceso de oferta y aceptación de caso a caso, las obligaciones son contraídas “a base de ofertas uniformes, dirigidas a un número indeterminado de aceptantes”, es por esto que la “adhesión” a una oferta standard no parece equiparable a la “aceptación” tradicional de la oferta en el sentido al que se refiere el artículo 1214 del Código Civil.³⁷

Si tomamos en cuenta la doctrina de la buena fe, que debe permear en toda contratación en todo momento, ésta podría utilizarse para “atemperar el grado evidente de desbalance negocial que se da en varias facetas de los contratos de adhesión.”³⁸

Es en este contexto que existe el contrato de adhesión en general, pero al aplicarse al campo laboral, esto no cambia en lo absoluto, las dinámicas de poder siguen siendo las mismas. La parte más fuerte en un contrato de empleo, el patrono, es quien redacta el contrato, la otra parte, el aspirante a empleo, en la mayoría de los casos, solamente puede aceptar o no aceptar. Esto podría percibirse como algo injusto ya que podría entenderse que se está obligando a la parte más débil a aceptar términos con los que quizás no esté de acuerdo, con la parte más fuerte escudándose detrás de que la otra parte simplemente puede escoger no contratar. Tienen razón en esto, pero la realidad es que en muchas ocasiones, el que busca emplearse no tiene la capacidad u oportunidad de hacer otra cosa que no sea firmar el contrato. Mientras un patrono, en muchas ocasiones, puede esperar a que venga alguien más que acepte los términos de su contrato, el aspirante a empleado no necesariamente tiene esa libertad, ya sea por necesidad económica o por simple desconocimiento. Un ejemplo de esta falta de libertad por parte de un empleado puede verse en *Arroyo v. Rattan*

³⁶ *Id.* en pág. 293.

³⁷ *Id.*

³⁸ GODREAU ROBLES, *supra* en nota 23.

Specialties, Inc.,³⁹ aunque no necesariamente en el campo contractual. La Juez Asociada Naveira de Rodón, en su opinión acerca de la renuncia al derecho a la intimidad en el empleo expresa que:

[R]esulta imposible que se produzca una renuncia verdadera al derecho a la intimidad, cuando esta renuncia se antepone como requisito para obtener o retener un empleo. El riesgo de perder o no obtener el empleo y la posición de desventaja que ocupa el trabajador frente al patrono impiden que se pueda lograr una renuncia realmente voluntaria y libre.⁴⁰

El desbalance de poder en las relaciones obreropatronales es expresamente reconocido por la Juez como una realidad que lacera la libertad de un empleado para tomar decisiones que vayan en contra de su patrono, o de quién desee que sea su patrono, en caso de aspirar a un empleo. Es dentro de esta dinámica de poder, y volviendo al plano contractual, que entra en juego el artículo 1233, que dice que “[s]i los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas [y] [s]i las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquellas”⁴¹, y el artículo 1240⁴² juegan un papel protagónico, con el primero sirviendo como protección a la parte que redacta el contrato, y el segundo como una pseudo-protección para quién se acoge al mismo. Un punto importante para tener en cuenta es que aún términos literales y claros pueden tomar ventaja sobre quién no tiene más opción, y quién esté expuesto a cláusulas oscuras puede no entender lo suficiente como para reconocer dicha obscuridad, o igualmente observar dicha obscuridad, pero entender que no tiene más opción que acogerse a ella por miedo a no ser empleado si objeto de alguna manera.

³⁹ *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986).

⁴⁰ *Id.* en pág. 62.

⁴¹ CÓD. CIV. PR art. 1233, 31 LPRA § 3471.

⁴² *Id.* § 3478.

Según Puig Brutau, más que excluir toda interpretación, lo dispuesto en el artículo 1233 (1.281 en el Código Civil español) supone que la afirmación de que los términos de un contrato son claros implica una valoración de las palabras, aduciendo así que si un contrato aparece redactado en términos “claros e inequívocos, hay que presumir que reflejan la voluntad de los contratantes.”⁴³ A su vez hace énfasis en la primacía de la intención sobre la expresión, precisando que no solamente se tiene que emplear un lenguaje claro, además de esto, no puede haber duda alguna sobre la intención de las partes.⁴⁴ Se tendrá en cuenta esta intención cuando evidentemente las palabras, por sí solas, no la manifiesten debidamente.⁴⁵

El Tribunal Supremo explica, en el caso *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*,⁴⁶ que “[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece las normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman [*sic*] parte del contrato de trabajo.”⁴⁷ Luego continúa con que:

Al interpretar las disposiciones del Manual de Empleados de la Kodak, que forma parte del contrato de trabajo entre la demandante Santiago y Kodak, debe tenerse presente no sólo que sus cláusulas deben ser interpretadas ‘las unas con las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas’⁴⁸, sino que, por ser éste un contrato típico de adhesión en la preparación del cual el empleado no participó, las cláusulas oscuras o ambiguas deben ser interpretadas liberalmente a favor de éste, promoviendo así, hasta donde sea posible, la igualdad jurídica en materia de contratación.⁴⁹

⁴³ 2 JOSÉ PUIG BRUTAU, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL 229 (1997).

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.* en pág. 230.

⁴⁶ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992).

⁴⁷ *Id.* en págs. 775-76

⁴⁸ Cód. Civ. PR art. 1237, 31 LPRC § 3475

⁴⁹ *Santiago*, 129 DPR en pág. 776.

Afirma así nuestro Tribunal Supremo que el contrato de empleo es uno típico de adhesión, y que el Manual de Empleado es parte de éste, por lo que debe ser interpretado bajo los mismos términos que se interpreta un contrato de adhesión, intentando proteger a la parte más débil de la relación de interpretaciones caprichosas causadas por una obscuridad por parte de quien redacta dicho contrato. Esto fue reafirmado por el Tribunal de Apelaciones del Primer Circuito en el caso *Otero-Burgos v. Inter American University*,⁵⁰ donde se dijo que el Manual de la Facultad de la Universidad Interamericana es lo que establece los términos del contrato de permanencia de los profesores. La controversia consiste en si la categoría de empleado sin término fijo aplica a un profesor universitario, quién reclama incumplimiento de contrato, y no la aplicación de la mesada que provee la Ley 80 del 30 de mayo de 1976 para despidos injustificado, que es lo que la Universidad Interamericana arguye que aplica.⁵¹ Es el Manual de la Facultad el que provee que “un nombramiento de permanencia es usualmente por el resto de los años de empleo de la persona designada, o hasta su renuncia, excepto en casos de estrés financiero institucional bona fide, cambios de programas o terminación del empleo, de acuerdo a lo provisto por este manual[;]”⁵² lo que fue un factor decisivo a la hora de que se tomara la decisión.

El contrato de empleo como contrato de adhesión es mencionado nuevamente en la opinión concurrente del Juez Asociado Fuster Berlingeri en el caso *Arthur Young & Co. v. Vega III*⁵³, donde expresa que:

[L]os pactos en cuestión (refiriéndose a contratos de empleo con cláusulas de no competencia) son evidentemente contratos de adhesión, en los cuales sólo una de las partes dicta las condiciones que ha de aceptar la otra. En estos contratos, el empleado tiene que aceptar de ordinario lo que propone el patrono, porque dicho empleado no está en una posición de exigir mejores términos. ‘Sabido es que el

⁵⁰ *Otero-Burgos v. Inter American University*, 558 F.3d 1 (2009).

⁵¹ *Id.*

⁵² *Id.* en pág. 10.

⁵³ *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157 (1994).

contrato de adhesión presenta el fenómeno de una reducción al mínimo de la bilateralidad contractual.⁵⁴

El Juez Asociado Fuster Berlingeri reconoce que en la propia jurisprudencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prevalece la norma de que en los contratos de adhesión “sus cláusulas deben interpretarse liberalmente a favor de la parte contratante más débil en el aspecto económico, que en este caso es el empleado.”⁵⁵ Todo esto es hecho con el fin de intentar encontrar un balance justo entre el patrono y el empleado.

Esta noción del contrato de empleo como un contrato de adhesión es reiterada nuevamente en la opinión mayoritaria del caso *Orsini García v. Secretario de Hacienda*⁵⁶, dónde expresamente se dice que “[a]l contrato de trabajo siempre se le ha visualizado como un típico contrato de adhesión.”⁵⁷ Esto, explica el caso, que es porque es el patrono quien elabora unilateralmente las disposiciones del contrato, con la única función del empleado siendo el aceptar lo que se le ha propuesto, ya que no tiene la posibilidad de exigir mejores términos, lo que el Tribunal entiende que justifica la existencia de las leyes protectoras del trabajo.⁵⁸

II. LA LLEGADA DE LA LEY 4 DE 2017 TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL

La aprobación de la *Ley 4 de 26 de enero de 2017 de Transformación y Flexibilidad Laboral*⁵⁹ marcó un nuevo giro para el empleado en Puerto Rico. En su exposición de motivos, la Asamblea Legislativa presenta varias tablas y estadísticas para justificar la creación de dicha ley, señalando, entre otras cosas: (1) la legislación en Puerto Rico es inflexible, anacrónica y costosa; (2) la

⁵⁴ *Zequeira v. CRUV*, 83 DPR 878, 881 (1961).

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009).

⁵⁷ *Id.* en págs. 617-18.

⁵⁸ *Id.* en pág. 618.

⁵⁹ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRÁ § 121 (2018).

necesidad de proveer flexibilidad en la utilización del trabajo para dotar a las empresas de capacidad de reacción rápida a las demandas de la competencia y; (3) que las leyes laborales que impactan directamente los costos laborales, como aquellas que impactan adversamente la autoridad gerencial para administrar un negocio, constituyen obstáculos estructurales para mantener competitivas a las empresas en un país y limitan la posibilidad de atraer inversiones que crean empleos.⁶⁰ Esta visión denota que, aparentemente, el empleado puertorriqueño tenía muchas protecciones otorgadas por legislación laboral, lo que hace que Puerto Rico no sea un país adecuado para que un patrono se establezca y pueda ser competitivo, con la balanza inclinada excesivamente a favor del empleado. Qué tan cierto sea esto queda a la interpretación de cada individuo, pero en el aspecto específico del contrato de empleo, hemos podido ver que la realidad presentada por la legislatura no es necesariamente una certera.

Una nueva creación de la *Ley de transformación y flexibilidad laboral* está en su Capítulo II, titulado “Contrato de Empleo”, donde se recopilan derechos ya existentes por virtud del Código Civil y jurisprudencia asociada al tema, mientras se crean ciertos aspectos nuevos, pero a efectos de este escrito, me estaré enfocando en los artículos 2.8, 2.10, 2.11 y 2.12 de este capítulo.

El artículo 2.8 de la Ley de transformación y flexibilidad laboral⁶¹ es una copia del artículo 1207⁶² del Código Civil, estableciendo que “[l]as parte en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni al orden público. Mientras tanto, el artículo 2.10⁶³ también es una copia del

⁶⁰ Exposición de motivos, Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 2017 LPR 4.

⁶¹ 29 LPR §122g (Supl. 2018).

⁶² Cód. Civ. PR. art. 1207, 31 LPR § 3372 (2015).

⁶³ 29 LPR §122i (Supl. 2018).

artículo 1210⁶⁴ del Código Civil disponiendo que “[e]l contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.” El artículo 2.11⁶⁵ reafirma lo establecido en el artículo 1044⁶⁶: “Las obligaciones que nacen de un contrato de empleo tendrán fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor con el mismo.”

Es en el artículo 2.12⁶⁷ que comienzan a verse ciertos cambios preocupantes. Este dice:

De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.

Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.

Mientras la primera parte del artículo se encarga de más o menos resumir lo establecido para la interpretación de contratos de los artículos 1234 al 1239 del Código Civil⁶⁸, añadiendo la productividad como un criterio para la interpretación de una ambigüedad, como señala Emmalind García García en su artículo *El legado e implicaciones de la reforma laboral de 2017*⁶⁹, la segunda le da al patrono la potestad de poder reservarse la interpretación de las políticas o reglas

⁶⁴ Cód. Civ. PR. art. 1210, 31 LPRA § 3375 (2015)

⁶⁵ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRA §122j (2018).

⁶⁶ Cód. Civ. PR. art. 1044, 31 LPRA § 2994 (2015).

⁶⁷ 29 LPRA §122k (Supl. 2018).

⁶⁸ Cód. Civ. PR. arts. 1234-39, 31 LPRA §§ 3472-77 (2015).

⁶⁹ Emmalind García García, *El legado e implicaciones de la reforma laboral de 2017*, 86 Rev. Jur. UPR 1087 (2017).

establecidas por éste. Tomado en un vacío, esto no es necesariamente algo preocupante, pero al aplicar lo establecido en *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, dónde el Tribunal dice que el manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece las normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forma parte del contrato de trabajo⁷⁰, nos encontramos frente a una ley que le da la capacidad a la parte con mayor poder en un contrato de empleo de interpretar a su favor, y en detrimento del empleado, una parte tan esencial del contrato de empleo como lo es el manual de empleado. Claro, esta interpretación no puede ir contra la ley, la moral y el orden público, tampoco puede ser arbitraria o caprichosa, pero este margen era uno bastante amplio antes de la aprobación de esta ley, restándole así más capacidad al empleado de poder defenderse ante un patrono que, siguiendo todo lo que es legalmente permisible, “abusa” de sus empleados.

Es este el punto más preocupante, en lo referente a este escrito, que presenta esta reforma laboral, dónde el empleado desde un inicio solo tiene la potestad de aceptar lo impuesto por el patrono o simplemente no ser empleado, con la balanza inclinada peligrosamente en su contra, yendo expresamente en contra de lo establecido en el artículo 1240 del Código Civil, ya que de existir una cláusula obscura, intencionalmente ocasionada por el patrono en un manual de empleado, éste podría interpretar dicha cláusula a su favor, de así quererlo.

III. LA POSIBILIDAD DE UN NUEVO CÓDIGO CIVIL

Es en este contexto que la Cámara de Representantes promueve un nuevo Código Civil. Dicho intento ha sido uno controversial por sus diferentes implicaciones en lo referente a la materia de los derechos de la persona y de la responsabilidad extracontractual, pero si algo positivo tuviese el

⁷⁰ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-76 (1992).

Proyecto de la Cámara 1654⁷¹, entre tanto contenido cuestionable, sería una reglamentación expresa de los contratos de adhesión. En su artículo 1294⁷², la propuesta de un nuevo Código Civil define el contrato de adhesión como uno donde “el aceptante se ve precisado a aceptar un contenido predispuesto” interpretando éste en sentido desfavorable a la persona que las redacta y en favor de la persona que se vio precisada en aceptar su contenido. Esto sirve como una adaptación del artículo 1240⁷³, pero más amplia, ya que se enfoca en el contrato de adhesión en general, y no en cláusulas oscuras. El artículo 1273⁷⁴ de este proyecto expone la anulabilidad de cláusulas en contratos de adhesión celebrados que caigan bajo las siguientes premisas:

- (a) la que no se redacta de manera clara, completa y fácilmente legible, en idioma español o inglés;
- (b) la que autoriza a la parte que redactó a modificar, unilateralmente, los elementos del contrato; establecer su interpretación; o a resolverlo sin resarcimiento, si esa facultad no se le reconoce también a la otra parte;
- (c) la que le prohíbe o limita al adherente la interposición de acciones, y restringe las defensas o los medios de prueba a disposición del adherente, o invierte la carga de la prueba;
- (d) la que excluye o limita la responsabilidad de la parte que la redactó; y
- (e) la que cambia el domicilio contractual del adherente sin que medien razones para ello;
- (f) la que, ante el silencio del adherente, prorroga un contrato de duración determinada; y
- (g) la que excluye la jurisdicción de una agencia reglamentadora.

Es el inciso (b) de este artículo al que quiero dirigir la atención, ya que va completamente en contra del artículo 2.12 de la Ley 4-2017⁷⁵. Dicho artículo 2.12 de la Ley 4-2017⁷⁶ establece que el patrono puede reservarse la discreción de interpretar sus políticas o reglas. Este nuevo artículo

⁷¹ P. de la C. 1654 de 30 de enero de 2019, 5ta. Ses. Ord., 18va. Asam. Leg.

⁷² *Id.* en pág. 420.

⁷³ Cód. Civ. PR. art. 1240, 31 LPRA § 3478 (2015).

⁷⁴ P. de la C. 1654 de 30 de enero de 2019, 5ta. Ses. Ord., 18va. Asam. Leg., en las págs. 420-21.

⁷⁵ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 29 LPRA §122k (2018).

⁷⁶ *Id.*

propuesto por la Cámara de Representantes expresamente dice que es anulable la cláusula de un contrato de adhesión que autorice a la parte que redactó establecer su interpretación de la misma.

Se debe tener en cuenta que las cláusulas anteriores no se encargan de anular este tipo de cláusulas en contratos de adhesión, sino que hace que estas sean anulables. La anulabilidad es definida por Puig Brutau como “cuando a pesar de que reúne todos los elementos esenciales, [el contrato] está viciado por algún defecto que autoriza a la parte perjudicada para pedir que el contrato sea declarado sin efecto o anulado . . . [n]o se declara la nulidad de raíz, sino que se concede la anulación.”⁷⁷ Un contrato que es anulable, inicialmente es eficaz, pero esa eficacia puede desaparecer por la existencia de la posibilidad de que sea impugnado en los tribunales.⁷⁸ Aun así, el contrato que sea anulable puede ser consolidado como plenamente eficaz si transcurre el plazo en el que puede ser impugnado sin que se ejecute dicha acción, o que si se llevó, pero no tuvo éxito; mientras que si el contrato pasase a ser nulo, esto sería con un grado de ineficacia equiparable a la nulidad radical o absoluta.⁷⁹ Este mismo razonamiento puede ser aplicado a las cláusulas que sean anulables.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

A la luz de todo lo analizado anteriormente, puedo concluir que en el presente existe una confusión crasa ante las posibles injusticias que se presencian en el plano de la contratación laboral luego de la aprobación de la *Ley de transformación y flexibilidad laboral*. Muchas de estas incongruencias pueden verse resueltas al momento en que nuestro Tribunal Supremo presente su interpretación de controversias que surjan en torno a esta nueva ley. Es por esto que los escritos que se hagan acerca de este tema serán especulativos hasta que no se presente una interpretación

⁷⁷ 2 JOSÉ PUIG BRUTAU, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL 246 (1997).

⁷⁸ *Id.* en pág. 254.

⁷⁹ *Id.*

con virtud de sentar un precedente para controversias futuras sobre este mismo tema este mismo tema.

Podría recomendar enmendar la Ley 4-2017 con el fin de eliminar lo que dispone el artículo 2.12 acerca de la facultad que tiene patrono de reservarse el derecho de interpretación sobre sus políticas y reglamentos, por esto entrar en controversia con el artículo 1240 del Código Civil si estas políticas y reglamentos fueran incorporadas en un manual de empleado. Otra recomendación es que el Tribunal Supremo interprete (si se presenta la controversia), si el hecho de que el patrono se reserve el derecho a la interpretación de las políticas y reglamentos se sobreentiende como una extensión de la interpretación del contrato de empleo. Tal como está la ley en el presente, si se interpreta estrictamente, se le esta privando al empleado de el espacio limitado de negociacion que tenia en un inicio. Por último, definir entonces, con la aprobación de un nuevo Código Civil con los artículos mencionados anteriormente, ¿Qué tendría vigencia, el artículo 1273 del nuevo Código Civil que declara como anulable una cláusula que autorice a la parte que redacta un contrato de adhesión el interpretar el contrato; o el artículo 2.12 de la Ley 4-2017, que le da al patrono la potestad de reservarse la interpretación de las reglamentaciones y políticas establecidas por éste? Estas preguntas quedan en manos de quienes tienen el poder de contestarlas, mientras tanto este autor solamente puede contestar una que hizo a inicios de este escrito y aún no se ha contestado. ¿Es suficiente la buena fe contractual para proteger al empleado? La respuesta es una sencilla: No.