

APUNTES PARA LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEO BAJO LA LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL DE 2017: ¿DESPLAZAMIENTO DEL CÓDIGO CIVIL?

ARTÍCULO

JOSHUA RODRÍGUEZ RIVERA*

Introducción.....	644
I. La Doctrina y el Derecho civil.....	647
II. La Doctrina y la interpretación de la ley.....	648
III. <i>Ley de transformación y flexibilidad laboral</i> : Intención legislativa.....	649
IV. <i>Ley de transformación y flexibilidad laboral</i> : Capítulo II- Contrato de empleo.....	651
A. Definición y libre pacto de cláusulas y condiciones.....	651
B. Requisitos esenciales del contrato de empleo.....	653
i. Consentimiento.....	653
ii. Objeto.....	655
iii. Causa.....	656
C. Perfeccionamiento del contrato; Requisitos de forma; Vicios del consentimiento; y el Contrato como fuerza de ley entre las partes.....	657
i. Perfeccionamiento.....	657
ii. Requisitos de forma.....	659
iii. El contrato: fuerza de ley entre las partes.....	666
D. Exclusiones al contrato de empleo.....	667
E. Interpretación del contrato; disposiciones ambiguas.....	668
F. Hermenéutica legal.....	676
G. Extinción del contrato.....	677
H. Reclamaciones derivadas del contrato de empleo.....	678
I. Transacciones de contratos nulos.....	680
V. Otras disposiciones en la Ley de transformación y flexibilidad laboral que no se recogen en el Código Civil.....	681
Conclusión.....	682

* El autor cursa su tercer y último año en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y ocupa el puesto de Editor Titular en la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico para el Vol. LXXXIX. Previamente fungió como Editor Asociado en el Vol. LXXXVIII para la plataforma digital *In Rev*. Este escrito es producto del curso Seminario en temas de Derecho Laboral: Contrato de Empleo, impartido por la Prof. Emmalind García García, exjueza del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico, a quien el autor agradece por sus críticas y comentarios durante la redacción y revisión de borradores de este trabajo. Igualmente, el autor extiende este agradecimiento al Prof. Luis Muñiz Argüelles, a quien el autor considera un mentor, por su disposición a revisar el escrito, así como a su esposa, la Prof. Migdalia Fraticelli Torres, exjueza del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico por sus comentarios y sugerencias.

INTRODUCCIÓN

La aprobación de la *Ley de transformación y flexibilidad laboral* (en adelante, “Ley Núm. 4-2017”),¹ introdujo una serie de cambios sustanciales en nuestro ordenamiento jurídico en materia de legislación de empleo.² Entre esos cambios, la ley dispuso, en su Capítulo II, un nuevo marco regulatorio para el contrato de empleo, que anteriormente no existía mediante ley especial.³ En atención a ello, en este trabajo nos proponemos examinar dónde y qué tanto la Ley Núm. 4-2017 desplazó el Código Civil de Puerto Rico (en adelante, el “Código”), conforme al principio de especialidad, en cuanto a las normas aplicables a la contratación e interpretación de los contratos de empleo y en general. De igual forma, proveeremos algunos comentarios y cuestionamientos que entendemos son útiles para una interpretación del contrato de empleo, ahora bajo la mencionada ley.

De ahora en adelante, cuando nos refiramos al contrato de empleo, hemos de saber que estamos ante un *contrato en particular* atendido por una ley especial. Como bien señaló la profesora Emmalind García García en su escrito, *El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, a decir que la ausencia de una ley especial nos obligaba entonces a acudir al Código para interpretar y resolver controversias relacionadas a los contratos de empleo.⁴ Sin embargo, las disposiciones sobre el contrato de empleo, en el Código, son escasas y dirigidas a unos escenarios muy particulares, tales como los criados domésticos,⁵ y aquellos empleados de labranza, menestrales y artesanos.⁶

El contrato de empleo en el que normalmente pensamos —el que no corresponde a los escenarios antes mencionados— solo aparece estar regulado bajo el artículo 1434 del Código, el cual atiende el arrendamiento de obras y servicios. El artículo dispone que “[e]n el arrendamiento de . . . servicios, una de las partes se obliga a . . . prestar a la otra un servicio por precio cierto.”⁷ Por otro lado, el Código también estipula, en su artículo 1473, que “[p]ueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo.”⁸ Dicho artículo también nos dice que, “[e]n cuanto a los servicios

1 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA §§ 121-123a (2017 & Supl. 2018).

2 Emmalind García García, *El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, 86 REV. JUR. UPR 1087, 1088 (2017).

3 *Id.* en la pág. 1094.

4 *Id.*

5 Véase CÓD. CIV. PR art. 1473-1474, 31 LPRA §§ 4111-12 (2015).

6 *Id.* §§ 4114-15.

7 *Id.* § 4013.

8 El artículo 1473 lee en su totalidad:

Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo. En cuanto a los servicios profesionales, se estará, para la remuneración de los mismos, a lo convenido entre las partes; cuando no hubiere convenio y surgieren diferencias, la parte con derecho a la remuneración podrá reclamar y obtener en juicio de la otra parte, ante cualquier corte de jurisdicción competente, el importe razonable de dichos servicios.

Id. § 4111 (2015) (énfasis suplido).

profesionales, se estará, para la remuneración de los mismos, a lo convenido entre las partes . . .”⁹ Siendo estas las únicas referencias al contrato de empleo como tal que el Código provee.¹⁰

Así las cosas, como mencionáramos, la Ley Núm. 4-2017 dispuso, por primera vez, cuál será el marco regulatorio del contrato de empleo, proveyendo una definición del contrato propiamente, normas de interpretación, así como otras disposiciones relacionadas. Conforme a ello, dentro de la Doctrina Científica (en adelante la “Doctrina”), en nuestro ordenamiento y la jurisprudencia se reconoce que una ley *especial* deberá ir por encima de la ley *general* —el Código—, a la hora de interpretar un asunto atendido por ambas normas.¹¹ Sin embargo, ¿qué sucede cuando la ley en cuestión no es del todo clara o simplemente no contesta todas las interrogantes? Tanto la Doctrina, como nuestro Código atienden esta situación. El tratadista José Puig Brutau nos dice que:

Si la ley fuese completa, aunque no se expresara con claridad, su interpretación bastaría para resolver todas las cuestiones que pudieran presentarse. Pero como no puede alcanzar la perfección, ni puede haber tenido el don profético de anticiparse a todas las posibilidades que se revelarán en el futuro, su insuficiencia no tardará en manifestarse y *será necesario que el mismo intérprete realice una labor de integración del ordenamiento jurídico*.¹²

De hecho, “[e]xiste una laguna de ley cuando en ésta, debidamente interpretada, no encontramos respuesta a la cuestión jurídica planteada . . .”¹³ Así pues, el artículo 12 del Código estipula que “[e]n las materias que se rijan por leyes especiales, la deficiencia de éstas se suplirá por las disposiciones de este Código”.¹⁴

9 *Id.*

10 La profesora Emmalind García García recoge una serie de artículos en el Código Civil de Puerto Rico que han servido para interpretar los contratos de empleos dependiendo de la controversia planteada, sin embargo, ninguno está dirigido a regular dicho contrato de empleo como tal. Véase García García, *supra* nota 2, en la pág. 1094 n.26.

11 Este precepto ha sido sostenido por nuestra jurisprudencia. Véase: “Es principio general de interpretación de estatutos que una ley de carácter especial sobre la materia prevalece sobre una de carácter general”. Córdova & Simonpietri Insurance Agency v. Crown American Insurance Company of Canada, 112 DPR 797, 800 (1982); “En las materias que se rijan por leyes especiales, debe acudirse a ellas en primera instancia y, de haber deficiencias en las mismas, acudirse entonces al Código Civil y a otras leyes en *pari materia*.” Robles Menéndez v. Tribunal Superior, 85 DPR 665, 670 (1962); “Igualmente es principio de derecho que cuando de la interpretación de leyes especiales . . . debe acudirse en primera instancia a tales leyes especiales y que de haber deficiencias en éstas deberá acudirse al Código Civil y a otras leyes en *pari materia*.” Gretchen K. Wood. v. Tribunal de Contribuciones de Puerto Rico, 71 DPR 233, 235 (1950).

12 1 JOSÉ PUIG BRUTAU, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL 101 (1987) (énfasis suplido).

13 *Id.*

14 Cód. Civ. PR art. 12, 31 LPRA § 12 (2015). (Véase también: “Como se sabe, el Código Civil es supletorio en las materias que se rigen por leyes especiales. . .”. Berrocales v. Tribunal Superior, 102 DPR 224, 226 (1974); “El Art. 12 del Código Civil . . . estatuye que en las materias que se rijan por leyes especiales, las deficiencias de éstas se suplirán por las disposiciones de dicho Código.” Martínez v. Llavat, 86 DPR 235, 247 (1962) (en referencia a la ausencia de disposiciones en la Ley de alquileres razonables con respecto a la indemnización por los actos culposos de un arrendador)).

En su artículo, la profesora García García plantea que la Ley Núm. 4-2017 tuvo el efecto de desplazar al Código conforme al principio de especialidad.¹⁵ No obstante, la Profesora no aborda, precisamente, si el Código quedó desplazado como fuente de interpretación supletoria al nuevo marco regulatorio del contrato de empleo. Por lo tanto, en lo que respecta a este trabajo, el desplazamiento que señala la Profesora, hemos de interpretarlo como asunto de prelación. Es decir, a la hora de interpretar un asunto o controversia sobre un contrato de empleo debemos recurrir primero a la Ley Núm. 4-2017, y en caso de que no atienda la interrogante planteada, entonces se podrá acudir al Código. Dicho de otro modo, en materia del contrato de empleo, aun cuando haya una ley especial, no se debe prescindir del Código automáticamente.

En este escrito buscamos examinar qué tanto el Código todavía funge como fuente supletoria ante las lagunas que pueda presentar la mencionada ley. Este examen requerirá, en primer lugar, discutir brevemente la Doctrina con relación al Derecho Civil y cómo opera el Derecho *general* en conjunto con el Derecho *especial*. Igualmente, requerirá una breve exposición sobre normas de interpretación de las leyes especiales y su integración con el Derecho *general*. Ello nos dará la base para entonces iniciar nuestro análisis con respecto al Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 y el desplazamiento del Código. En momentos donde entendamos que hubo un desplazamiento, así lo haremos notar. Por otro lado, en donde entendamos que la ley no provee una interpretación clara, —donde haya lagunas— así también lo señalaremos. En estos escenarios, intentaremos proveerle al lector apuntes dirigidos a interpretar el nuevo marco regulatorio para el contrato de empleo. Por último, también haremos notar aquellas disposiciones en la ley que no desplazan el Código, sino más bien proveen normas que no estaban ahí recogidas; normas que entendamos son nuevas.

Adelantamos que, para efectos de este trabajo, no nos adentraremos a interpretar lo dispuesto en el artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017 sobre los contratistas independientes.¹⁶ Este tema no cae dentro del alcance de este trabajo y, además, consideramos que es un tema que debe atenderse en un estudio aparte. De igual forma, tampoco tocaremos lo dispuesto por el artículo 2.20 sobre la reafirmación de la política pública para favorecer y promover el uso de métodos alternos para resolución de conflictos.¹⁷ Por último, tampoco atenderemos lo dispuesto en el artículo 2.21 sobre informes periódicos a la Asamblea Legislativa.¹⁸

15 “El Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 es una ley especial que reglamenta el contrato de empleo, desplazando el Código Civil como base para resolver los conflictos en torno a este”. García García, *supra* nota 2, en la pág. 1096.

16 La figura del contratista independiente no se recoge en el Código Civil y, además, ha sido atendida en reiteradas ocasiones por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Véase Whittenberg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico y Col. Nuestra Señora del Carmen, 182 DPR 937 (2011); Hernández v. TOLIC, 151 DPR 754 (2000); Sierra Berdecía v. Pizá, 86 DPR 447 (1962). Otra razón para no discutir el tema en este trabajo es que la Ley Núm. 4-2017 establece cómo deberá interpretarse dicha relación contractual, señalando incluso los requisitos con los que se debe cumplir para clasificar a una persona como empleado *vis à vis* contratista independiente. Además, la ley, dispone que para “la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (common law test) . . .”. Obligando así, al juzgador a recurrir a la jurisprudencia federal y de otras jurisdicciones estatales para atender la figura del contratista independiente. Véase el artículo 2.3 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 122b (2017 & Supl. 2018).

17 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 122s (2017 & Supl. 2018).

18 *Id.* § 122t.

Habiendo hecho la salvedad anterior, procedamos a examinar el nuevo marco regulatorio para el contrato de empleo provisto en la Ley Núm. 4-2017. Iniciaremos con una breve discusión sobre la tradición civilista a la cual responde nuestro ordenamiento privado. Veamos.

I. LA DOCTRINA Y EL DERECHO CIVIL

Recientemente, el juez asociado Hon. Edgardo Rivera García, se expresó con respecto a nuestra tradición jurídica en su artículo *El andamiaje legal de Puerto Rico: fusión enriquecida del derecho común anglosajón y la tradición civilista*.¹⁹ Allí señaló que:

La tradición civilista pertenece a la familia de leyes romano-germánica, la cual representa el producto evolucionado y maduro del derecho clásico romano. Su presencia es notable en las naciones del continente europeo . . . y en la vasta mayoría de América Latina. Mediante la colonización de extensos territorios más allá del continente europeo, la tradición civilista ha constituido el fundamento de una gran mayoría de los sistemas legales del mundo. No obstante, las leyes de los países que se nutren del derecho civil –como Puerto Rico– han madurado en condiciones distintas a las del continente europeo, desarrollando así características originales de la región.²⁰

Así entonces, dentro de la Doctrina podemos encontrar un sinnúmero de definiciones en cuanto al Derecho Civil.

Se ha dicho que “es el Derecho privado general, que regula las relaciones y situaciones jurídicas que pueden afectar a toda persona por el sólo hecho de existir”.²¹ Se ha definido, también, como “el sistema de normas de carácter general o común que regulan las relaciones jurídicas de los particulares . . . dentro del agregado social, protegiendo la persona en sí misma y sus intereses, tanto de orden moral . . . como de orden patrimonial . . .”.²² Otra definición, provista por el tratadista Manuel Albaladejo, señala que cuando hablamos del Derecho Civil, estamos ante un “Derecho privado, pero no es *todo* el Derecho privado, sino sólo el Derecho privado *general*[, el cual] [r]egula . . . las materias privadas para las que no haya dictadas normas o disposiciones *particulares constitutivas de otros Derechos privados especiales*”.²³

En cuanto a la diferencia entre el Derecho general y el especial, José Puig Brutau discute que el primero corresponde al “núcleo central del ordenamiento jurídico y las del

19 Hon. Edgardo Rivera García, *El andamiaje legal de Puerto Rico: fusión enriquecida del derecho común anglosajón y la tradición civilista*, 82 REV. JUR. UPR 687 (2013).

20 *Id.* en la pág. 691. (Durante décadas, el Tribunal Supremo de Puerto se ha expresado sobre la tradición civilista que impregna nuestro ordenamiento. Véase Colón Pérez v. Televisión de PR, 175 DPR 690, 715 (2009); Kogan v. Registrador, 125 DPR 636, 661 (1990); Futurama Import Corp. v. Trans Caribbean Airways, 104 DPR 609, 614-15 (1976); Rivera Rivera v. Comisión Industrial, 103 DPR 51, 58 nota 3 (1974)).

21 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 19.

22 JOSÉ CASTÁN TOBEÑAS, DERECHO CIVIL ESPAÑOL, COMÚN Y FORAL 134 (11ma ed. 1975).

23 MANUEL ALBALADEJO, DERECHO CIVIL 38-39 (18va ed. 2009).

segundo son partes diferenciadas y separadas del mismo”.²⁴ Por su parte, José Castán Tobeñas elabora que estas normas de carácter general se codifican en un Código Civil, que a veces se le suele referir como *Derecho común*; ante este Derecho, se contraponen las normas del *Derecho especial*.²⁵ Castán añade que las normas sobre el *Derecho común* “representan . . . el núcleo central de un ordenamiento jurídico [y] [l]as [especiales], a modo de ramas desgajadas de ese tronco, hacen referencia a categorías determinadas de personas, cosas o actos”.²⁶

Estas normas especiales, pueden no contradecir la norma general, conformándose a su espíritu, o ser excepcionales, las cuales sustraen el sentido de la norma general.²⁷ Precisamente esta idea será el punto de partida de este trabajo. Ante el nuevo marco legal para el contrato de empleo buscamos examinar dónde el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017, siendo esta una *ley especial*, convive con el Derecho *general* en materia de arrendamiento de servicios y todo el articulado aplicable a las obligaciones y contratos de nuestro Código. No obstante, primero, será necesario examinar qué dispone nuestro Código y la Doctrina con respecto a la interpretación de las leyes.

II. LA DOCTRINA Y LA INTERPRETACIÓN DE LA LEY

Albaladejo considera que “[l]a meta de la interpretación [de las normas] es la averiguación del sentido o espíritu del precepto; pero tal sentido ha de hallarse a través del cuerpo . . . de éste, que, por tanto, constituye el objeto de la interpretación”.²⁸ Los medios con los que se vale el intérprete, llamados elementos de interpretación, son cualquiera que les sea útil a éste para dicho propósito.²⁹ Al abundar un poco más, Albaladejo discute que:

En sentido estricto, mediante la interpretación, únicamente se obtiene el espíritu o verdadero significado del precepto de que se trate, pero puede ocurrir que éste no haya establecido explícitamente toda la regulación necesaria. *En tal caso hay que seguir uno de dos caminos:* [primero] completar la regulación que el precepto no dispuso explícitamente, a base de obtenerla de lo que, según el espíritu del Derecho que sea, es congruente con la regulación insuficiente explícitamente establecida [o, en segundo lugar,] dejando subsistente la laguna de regulación, acudir para llenarla a las normas supletorias³⁰

24 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 7.

25 CASTÁN TOBEÑAS, *supra* nota 22, en la pág. 328 (Cuando se hace referencia al Derecho común, éste no debe confundirse con el *Common-Law* de la tradición jurídica anglosajona. Derecho común debe entenderse como el Código Civil).

26 *Id.*

27 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 8.

28 ALBALADEJO, *supra* nota 23, en la pág. 143 (bastardillas omitidas).

29 *Id.* en la pág. 147.

30 *Id.* en la pág. 163 (énfasis suplido).

Así pues, previo a recurrir a normas supletorias, para la interpretación de las leyes, lo que se busca es evaluar la declaración del legislador.³¹ Sobre el particular, nuestro Código dispone cómo se interpretarán las leyes y qué factores se deben tomar en cuenta.

El artículo 19 del Código nos dice que, “[e]l medio más eficaz y universal para descubrir el verdadero sentido de una ley cuando sus expresiones son dudosas, *es considerar la razón y espíritu de ella*, o la causa o motivos que indujeron al poder legislativo a dictarla”.³² Se parte de la intención legislativa como base de interpretación puesto que la lectura literal de la ley se ha rechazado reiteradamente como método de interpretación, ya que a plena vista puede haber errores.³³ Solamente debemos tomar el texto literal de la ley cuando este carece de toda ambigüedad, según dispone el artículo 14 del Código.³⁴ Igualmente, nuestro máximo foro ha dicho que los tribunales inferiores deben cuidar llenar las omisiones del legislador conforme su criterio; los tribunales no deben asumir el rol de legislador.³⁵

No obstante, como señalamos al inicio de este trabajo, en las instancias donde haya lagunas en la ley, éstas se suplen con las normas del Código. Esta integración del Código con la ley especial constituye, pues, un medio para la interpretación de las leyes. Ahora bien, antes de examinar el grado de desplazamiento del Código frente al Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017, debemos tener presente su propósito y la intención legislativa.

III. LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL: INTENCIÓN LEGISLATIVA

La Ley Núm. 4-2017 respondió a la aprobación de la ley federal *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act of 2016*, mejor conocida como “PROMESA”.³⁶ La ley PROMESA creó un ente federal, nombrado Junta de Supervisión Fiscal (en adelante, “JSF”), el cual está encargado de, en términos generales, velar y controlar el manejo de las arcas del gobierno de Puerto Rico y recomendar medidas que atiendan el crecimiento económico de Puerto Rico, entre otras cosas.³⁷ Así las cosas, en su Exposición de motivos, la Ley Núm. 4-2017 señala que la JSF se comunicó con el Gobierno de Puerto Rico solicitando un plan para implementar cambios significativos dirigidos a restaurar el

31 *Id.* en las págs. 160-61.

32 Cód. Civ. PR art. 19, 31 LPRR § 19 (2015) (énfasis suplido).

33 Véase *Passalacqua v. Municipio de San Juan*, 116 DPR 618, 623 (1985); *Rivera Cabrera v. Registrador*, 113 DPR 661, 664-67 (1982).

34 “Cuando la ley es clara libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu”. 31 LPRR § 14. (Véase también las expresiones sobre el espíritu de la ley a la hora de interpretar distintas normas en *Asoc. Médica de PR v. Cruz Azul de PR*, 118 DPR 669, 676, (1987); *Díaz Marín v. Municipio de San Juan*, 117 DPR 334, 341 (1986); *Passalacqua v. Municipio de San Juan*, 116 DPR 618, 623 (1985)).

35 *Andrades v. Pizza Hut Mgt. Corp.*, 140 DPR 950, 957 (1996) (citando a R.E. Bernier y J. A. Cueva Segarra).

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

37 Véase *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act of 2016*, 48 U.S.C. §§ 2101-2241 (2012 & Supl. 2017). En cuanto a las implicaciones y efectos positivos o negativos de esta legislación no nos estaremos expresando en este escrito.

crecimiento económico y crear una economía más competitiva en el país.³⁸ Para ello, dijo el ente federal, se requería liberalizar el mercado laboral, entre otras cosas.³⁹

Según se recoge de la Exposición de motivos, el legislador expresó que, ante la situación económica que atraviesa el País:

[E]s impostergable tomar decisiones que nos permitan salir cuanto antes de ese atolladero para poder encaminarnos hacia un futuro de estabilidad y de desarrollo. Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas.⁴⁰

No obstante, el legislador también señaló que “[a]lgunos aspectos de nuestra legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos; crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos”.⁴¹

Estas expresiones han de tomarse como la política pública que motivó la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, aunque bien es cierto que no se refieren al contrato de empleo como tal. En lo que respecta éste, el legislador señaló que “[a] tales fines, esta Ley promueve certeza en las relaciones entre los patronos y los empleados al establecer normas más claras para la interpretación de los derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de trabajo”.⁴² Por su parte, si observamos el trámite legislativo de la ley, en el Informe positivo sobre el P. de la C. 453, proyecto que posteriormente se convirtió en la Ley Núm. 4-2017, encontramos que sobre el contrato de empleo lo único que se dijo fue que con la ley lo que se buscaba era establecer los principios generales que regirían dicho contrato.⁴³ Los cuales están “dirigid[o]s a apoyar la certeza en la interpretación de las obligaciones de ambas partes que surgen en virtud del contrato de empleo”.⁴⁴

Vemos así que, en lo que respecta a la intención legislativa de la Ley Núm. 4-2017 sobre el contrato de empleo, el legislador fue escueto. No obstante, lo que sí podemos señalar es que, tanto en la Exposición de motivos de la ley, como en el Informe positivo sobre el P. de la C. 453, no se estila una intención expresa de suplantar el Código por completo mediante su aprobación. Donde único se recoge un desplazamiento expreso es en cuanto a la intención legislativa de reducir el término prescriptivo que dispone el Código para

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

39 *Id.*

40 *Id.*

41 *Id.*

42 *Id.*

43 Informe positivo sobre el P. de la C. 453, Com. de Asuntos Laborales, Cámara de Representantes, 13 de enero de 2017, 1ra. Ses. Ord., 18va Asam. Leg., en la pág. 7.

44 *Id.*

reclamaciones que surjan del contrato de empleo.⁴⁵ Asunto que se abordará más adelante al examinar el artículo 2.19 de la Ley Núm. 4-2017.

Así pues, esta limitada discusión nos obliga a conceptualizar un razonamiento interpretativo a base de lo estipulado en el Capítulo II y, por supuesto las normas generales de nuestro ordenamiento cuando se presenten lagunas que la ley no nos conteste conforme estipula el artículo 12 del Código ya visto. Para lograr dicho propósito y facilitar la discusión trataremos aquellas disposiciones del Capítulo II que guarden relación en conjunto. Aquellas otras disposiciones se atenderán por separado.

IV. LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL: CAPÍTULO II- CONTRATO DE EMPLEO

A. Definición y libre pacto de cláusulas y condiciones

El artículo 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 provee una definición del contrato de empleo, la cual lee:

El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado 'patrono' contrata a una persona natural, llamado 'empleado' para que éste preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono. El término 'patrono,' cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario.⁴⁶

En primer lugar, debemos señalar que en lo que respecta a una definición del contrato de empleo de ahora en adelante, ciertamente, ya no hace falta recurrir al Código. La Ley Núm. 4-2017, nos provee una definición más clara del contrato de empleo. Aunque, si prestamos atención, el artículo 2.1 de la ley mantiene la esencia del arrendamiento de servicios recogida en el artículo 1434 del Código antes visto.

Ahora, bajo la Ley Núm. 4-2017, el *contrato de empleo* se entiende como aquel celebrado entre dos personas, el empleado y el patrono —pudiendo el patrono ser una persona jurídica—, en el cual el empleado acuerda prestar un servicio de naturaleza voluntaria

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122 (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

a beneficio del patrono o un tercero, a cambio de recibir una compensación.⁴⁷ Anteriormente, la interpretación del contrato de empleo se articulaba partiendo de la premisa de que, en el arrendamiento de servicios, una de las partes —presumiblemente, el empleado— se obligaba prestar a la otra —presumiblemente el patrono, del cual no se distinguía que podía ser una persona jurídica— un servicio a cambio de un precio cierto o, dicho de otro modo, una remuneración.⁴⁸ Somos del parecer que con la aprobación de la ley, lo que hizo el legislador fue proveer para particularizar los participantes y las prestaciones que comprenderán la relación contractual del empleo de ahora en adelante.

Ahora bien, en cuanto a *qué* pueden pactar las partes en un contrato de empleo, el artículo 2.8 de la nueva ley señala que:

Las partes en un contrato de empleo *podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.* Para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos, será necesario una disposición expresa en la ley o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.⁴⁹

Tal precepto legal parece recoger la norma pautada en *Camacho Arroyo v. Estado Libre Asociado*, donde se dijo que las partes contratantes en una relación de empleo pueden pactar las cláusulas y condiciones que entiendan convenientes, *siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni al orden público.*⁵⁰ No obstante, el artículo 2.8 de la ley añade que para invalidar una cláusula contractual conforme al mandato moral o de orden público, tal mandato debe ser uno generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral. Brevemente diremos que llama la atención el uso de las prácticas del comercio como fuente interpretativa; como veremos, este lenguaje se repite a lo largo de la ley.⁵¹

47 Hacemos notar que el servicio que prestará el empleado contratado será bajo la dirección directa del patrono. Además, el artículo 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que el término *patrono* “incluye toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario”. *Id.* En consideración a ello, nos resulta meritorio señalar que dicho lenguaje debe verse en conjunto con las disposiciones sobre los contratos de mandato y de responsabilidad vicaria de patronos contenidas en el Código. Para las disposiciones que corresponden al contrato de mandato véase los artículos 1600 a 1630 del Código. Cód. Civ. PR arts. 1600-1630, 31 LPRA §§ 4421-4488 (2015). En lo que respecta a la responsabilidad vicaria del patrono por las acciones u omisiones de su empleado, véase el artículo 1803 del Código. *Id.* § 5142. No obstante, en aras de no apartarnos del tema central de este escrito, no abordaremos estas disposiciones legales.

48 Véase Cód. Civ. PR art. 1434, 31 LPRA § 4013 (2015).

49 29 LPRA § 122g (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

50 *Camacho Arroyo v. ELA*, 131 DPR 718, 731 (1992) (énfasis suplido). Véase también *García García, supra* nota 2, en las págs. 1094-95.

51 Nos llama la atención el uso del *comercio* como fuente del mandato moral o de orden público, pues parecería que el legislador se refiere a la industria particular en donde se efectúa la relación contractual de empleo. Ello parecería tener el efecto de que a la hora de interpretar la cláusula en cuestión, el juzgador debería recurrir a las prácticas comunes en la industria particular que tenga de frente. Como se verá más adelante, este lenguaje de las prácticas del *comercio* se repite a lo largo de la ley y será materia de análisis cuando abordemos el artículo 2.12 de la ley.

Notamos pues, que el legislador, mediante la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, acogió la normativa contractual que ya se había destilado a la hora de interpretar la relación contractual empleado-patrono. Es decir, se mantuvo la esencia de la prestación de servicios a cambio de una remuneración y la libertad de las partes de poder pactar las cláusulas y condiciones que entendieran convenientes. Sin embargo, el hecho de que una ley especial disponga para una definición de un contrato, ello no ha de entenderse como que la regulación contractual que recoge nuestro Código ha quedado desplazada. El artículo 2.8 de la Ley Núm. 4-2017 lo que hizo fue recoger la norma general sobre la libertad de cláusulas y condiciones que se encuentra en nuestro Código en el artículo 1207.⁵² En cuanto al artículo 2.1 de la ley, sí reconocemos la definición provista para contrato de empleo que anteriormente no teníamos, mediante ley especial. Ahora bien, dicho artículo no dispone nada con relación a la interpretación en lo que respecta a *qué* debe contener el contrato de empleo. Para atender esto, entendemos necesario mirar el Código y la Doctrina en lo que respecta a los requisitos de todo contrato.

B. Requisitos esenciales del contrato de empleo

El principio de la autonomía de la voluntad para efectos de celebrar contratos, o dicho de otro modo, la libertad de contratación, comprende que “todo individuo puede contratar cuando quiera, como quiera y con quien quiera”.⁵³ Sin embargo, ello no puede prescindir de los requisitos esenciales de todo contrato según dispone el artículo 1213 del Código: *objeto, consentimiento y causa*.⁵⁴ De hecho, la profesora García García nos dice que, en materia del contrato de empleo, éste se formalizaba con la concurrencia de estos requisitos.⁵⁵ Así pues, corresponde examinar el artículo 2.1, así como otras disposiciones en la Ley Núm. 4-2017, para evaluar si estos requisitos están presentes.

i. Consentimiento

Al examinar la Doctrina encontramos que la evaluación del consentimiento “ha de referirse a dos aspectos: la capacidad para consentir y el acto de prestación del consentimiento”.⁵⁶ Por capacidad se entiende que es “la aptitud general para ser sujeto o titular de derechos subjetivos y de obligaciones o deberes jurídicos”.⁵⁷ Ahora bien, para efectos de la relación contractual debemos referirnos a la *capacidad de obrar*, la cual consiste en la “aptitud de la persona para dar vida a las relaciones jurídicas que han de afectarle activa y pasivamente”.⁵⁸ En atención a lo anterior, la Doctrina discute, como norma general, que toda

52 “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”. 31 LPRR § 3372.

53 2 JOSÉ PUIG BRUTAU, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL 169 (1987).

54 31 LPRR § 3391.

55 García García, *supra* nota 2, en las págs. 1094-95.

56 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en la pág. 175.

57 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 179.

58 *Id.* en la pág. 180.

persona mayor de edad tiene capacidad de obrar y, en consecuencia, capacidad jurídica.⁵⁹

De lo anterior se deduce fácilmente que un potencial empleado que no tenga la capacidad para consentir, y así de todas formas llegase a acordar un contrato de empleo, el mismo no sería válido. Lo anterior es así, puesto que el ordenamiento provee para definir cuándo una persona está capacitada para prestar su consentimiento dependiendo de la situación, así como las restricciones a la capacidad, entre las cuales está la minoría de edad.⁶⁰ Por tanto, corresponde examinar qué dispone nuestro Código sobre la mayoría de edad y la capacidad.

El artículo 247 del Código confiere que la mayoría de edad comienza a los veintiún años cumplidos.⁶¹ Desde entonces la persona es “capaz para todos los actos de la vida civil, salvo las excepciones establecidas en casos especiales . . .”.⁶² No obstante, en el artículo 2.7 de la Ley Núm. 4-2017, el legislador determinó que “[t]oda persona mayor de dieciocho (18) años de edad o que esté autorizada para operar un negocio o trabajar en los Estados Unidos de América, podrá contratar como patrono o empleado”.⁶³ Ahora bien, cabe hacer algunos comentarios sobre el texto citado.

Actualmente, continúa vigente la *Ley de empleo de menores en ocupaciones lucrativas de 1942*, (mejor conocida como “*Ley de empleo de menores*”), la cual dispone que será un *menor de edad* para efectos de poder trabajar, “cualquier niño de uno u otro sexo menor de dieciocho (18) años de edad”.⁶⁴ Es decir, que la mayoría de edad para poder trabajar en cualquier ocupación es dieciocho años. Así las cosas, la mencionada ley regula el empleo de menores entre las edades de catorce a dieciséis años de edad, disponiendo que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá conceder permisos para que estos menores puedan trabajar, siempre y cuando no afecte su asistencia escolar.⁶⁵ En particular, la ley estipula que:

[S]e autoriza al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a conceder permisos para el empleo de menores entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años de edad en cualquier ocupación lucrativa, aun durante el período en el cual permanecen abiertas las escuelas públicas en Puerto Rico, cuando previa investigación al efecto, el Secretario de Educación determine que no es posible conseguir la asistencia del menor a las escuelas y el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determine que su empleo en la ocupación de que se trate no es perjudicial a su vida, salud o bienestar. En esos casos,

59 *Id.*

60 Véase CÓD. CIV. PR art. 25, 31 LPRR § 82 (2015).

61 *Id.* § 971 (2015).

62 *Id.*

63 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRR § 122f (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

64 Ley de empleo de menores en ocupaciones lucrativas, Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, 29 LPRR § 431 (2017).

65 *Id.* § 432. (La *Ley de empleo de menores en ocupaciones lucrativas* también regula asuntos pertinentes a estos permisos, certificados de edad, horas de trabajo y descanso y las industrias o tipos de trabajos en los que estos menores no pueden participar. Véase *Ley de empleo de menores en ocupaciones lucrativas*, Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, 29 LPRR § 431 (2017)).

el empleo del menor estará sujeto a las restricciones y condiciones que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos imponga en el permiso.⁶⁶

Ahora bien, en cuanto a la industria artística específicamente, se ha reconocido la viabilidad para el empleo de menores de catorce años.⁶⁷ Hablamos de viabilidad para estos menores de poder trabajar, debido a que nuestra Constitución prohíbe expresamente el empleo de menores de catorce años “en cualquier ocupación perjudicial a la salud o a la moral o que de alguna manera amenace la vida o integridad física”.⁶⁸

Por tanto, al examinar las disposiciones legales antes mencionadas, notamos que verdaderamente se puede comenzar a trabajar en nuestra jurisdicción desde los catorce años cumplidos, sujeto a limitaciones y regulaciones conforme a la política pública de la *Ley de empleo de menores*, otras leyes aplicables y la Constitución.⁶⁹ Sin embargo, estas limitaciones cesarán una vez cumplido los dieciocho años que nuestro ordenamiento considera como la mayoría suficiente para poder trabajar en cualquier ocupación. Por lo tanto, ante este cuadro normativo no cabe hablar de que la Ley Núm. 4-2017 desplazó el Código en lo referente a poder contratar como empleado una vez cumplidos los dieciocho años. Ciertamente, esta normativa ya se recogía en la *Ley de empleo de menores*, cuya enmienda, a los efectos, entró en vigor en el 1979.⁷⁰ Por otro lado, tampoco puede entenderse que la Ley Núm. 4-2017 tuvo el efecto de prohibir que todo menor de dieciocho años pudiera trabajar. Según visto, estos escenarios están regulados por otras piezas legislativas.

Lo que sí llama la atención es el hecho de que el artículo 2.7 reconoce la capacidad de un *menor* de veintiún años para poder contratar como patrono; sólo basta que tenga dieciocho años. En cuanto a este escenario, sí notamos un desplazamiento del artículo 247 del Código.

ii. Objeto

En lo que respecta al objeto del contrato, la Doctrina, ha dicho que “se entiende [como] algo diferente a la persona, pero que de algún modo está disponible para ella,

66 *Id.*

67 Véase Ley para reglamentar la contratación, empleo o utilización de menores de catorce años para trabajar o dedicarse a actividades artísticas, Ley Núm. 112 de 13 de julio de 1985, 29 LPRR §§ 475-475b (2017).

68 CONST. PR art. II, § 15.

69 Además de la *Ley de empleo de menores en ocupaciones lucrativas*, nuestro ordenamiento ha dispuesto para atender otras instancias en las que la contratación de estos menores también es regulada conforme a la política pública. Para la industria de la construcción, el empleo de menores entre dieciséis y dieciocho años está regulado por la Ley para el fomento de empleos y adiestramiento vocacional de jóvenes en la industria de la construcción de Puerto Rico, Ley Núm. 161-2002, 29 LPRR §§ 479-479g (2017). Por otro lado, se prohíbe el empleo de menores de dieciocho años en trabajos o actividades que promuevan la venta y el consumo de bebidas alcohólicas y productos relacionados al tabaco, sujeto a penalidades. Véase Ley para prohibir el empleo de menores de dieciocho años para trabajar o dedicarse a actividades de venta y consumo de alcohol y productos relacionados al tabaco, Ley Núm. 204-1998, 29 LPRR §§ 476-476d (2017).

70 Originalmente, la *Ley de empleo de menores en ocupaciones lucrativas* establecía que sería *menor* todo aquel niño o niña menor de veintiún años, no obstante, esta disposición fue enmendada por la Ley Núm. 146 de 20 de julio de 1979 que dispuso para que la mayoría de edad fuera dieciocho años. Véase Ley para enmendar la Ley de empleo de menores, Ley Núm. 146, de 20 de julio de 1979, 1979 LPR 146.

sometido a la determinación de su voluntad”.⁷¹ No obstante, estando ante una relación de índole personal —como lo es una relación contractual— “el objeto [ha de entenderse como] la conducta de otra persona, la [prestación] debida por ésta, el obligado, que ha de observar la conducta que corresponde a la relación jurídica que se trate”.⁷² Ello nos lleva a preguntarnos, ¿cuál es el objeto en la relación contractual laboral?, o dicho de otro modo, ¿sobre *qué* descansa el contrato de empleo? La contestación es simple: el objeto del contrato es el servicio que acuerda prestar un empleado.

Este *servicio*, en términos prácticos, ha de entenderse como las tareas y funciones que el empleado se obligó a realizar. Ahora bien, del texto de la ley, parecería que el contrato de empleo puede concebirse sin recibir nada a cambio, pues se habla de *servicios de naturaleza voluntaria*. Mas del propio texto, se señala que tal servicio deberá ser a cambio de una remuneración. Esta dicotomía —la de que por un lado se habla de prestar servicios de naturaleza voluntaria y por el otro lado, que debe ser a cambio de recibir una compensación— de primera instancia parecería ser una contradicción. No obstante, lo anterior puede aclararse.

Conforme a la Doctrina, dijimos sobre el *objeto*, que el mismo deberá estar sujeto a la voluntad de la parte obligada. Lo mismo se estila del texto de la Ley Núm. 4-2017. Dijimos también que, en la relación contractual, el *objeto* es el *servicio* al cual el empleado se obliga a prestar. Por su parte, al examinar nuestra Constitución notamos que la misma dispone que “[s]e reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella. . .”.⁷³ Relacionado a lo anterior, la Constitución también señala que “[n]o existirá la esclavitud, ni forma alguna de servidumbre involuntaria. . .”.⁷⁴

Por tal razón, la *voluntariedad* de la que habla el artículo 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 debe entenderse como la que se refiere la sección decimosexta del artículo II de la Constitución de Puerto Rico. Ello debe subsanar la aparente contradicción que puede provocar el texto del artículo 2.1. Es decir, cuando el texto de la ley menciona la prestación de un servicio —el *objeto* del contrato— de naturaleza voluntaria, el mismo debe comprenderse como uno en el cual el empleado tenga la libertad de decidir ofrecer, y una vez comenzado, poder dejar de ofrecer.⁷⁵

iii. Causa

La *causa* en todo contrato ha de entenderse como el “elemento objetivo de cada negocio que se ha de distinguir claramente de móviles subjetivos que pueden haber impulsado a las partes a [celebrar el contrato]”.⁷⁶ Además, “[l]a causa coincide con el

71 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 295 (énfasis suplido).

72 *Id.* en las págs. 295-96.

73 CONST. PR art. II, § 16 (énfasis suplido).

74 *Id.* § 12 (énfasis suplido).

75 Cabe señalar que reconocemos que la decisión de dejar el trabajo puede acarrear consecuencias al empleado, sujeto a lo pactado en el contrato de empleo y otras leyes especiales aplicables.

76 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 333.

contenido esencial del negocio y expresa lo que éste objetivamente es”.⁷⁷

Con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, el legislador dispuso que para que el contrato de empleo se entendiera como tal, debe haber una prestación de un servicio *a cambio de una compensación*. Ha de entenderse entonces que dicha compensación es un elemento esencial del contrato de empleo, según legislado y como tal, la causa del contrato de empleo desde el punto de vista del empleado. No habiendo tal compensación, entonces, no estaríamos ante un contrato de empleo.⁷⁸ Por otro lado, también debemos señalar que la causa del contrato de empleo debe entenderse a partir de la dualidad de intereses en el contrato para cada una de las partes. Es decir, desde el punto de vista del patrono, su causa ha de ser el beneficio derivado de los servicios que prestará el empleado contratado. Por su parte, desde el punto de vista del empleado, la razón por la que acordó contratar con su patrono —su causa— será la remuneración que recibirá por el trabajo realizado.

C. Perfeccionamiento del contrato; Requisitos de forma; Vicios del consentimiento; y el Contrato como fuerza de ley entre las partes

i. Perfeccionamiento

Atendidos los elementos necesarios para celebrar el contrato de empleo, veamos lo que dispone la nueva ley con respecto a su perfeccionamiento y los requisitos de forma del contrato de empleo. En cuanto al perfeccionamiento de contrato, el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que:

El 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.⁷⁹

Del texto citado, se desprende que la ley recoge la normativa que provee el artículo 1210 del Código, el cual indica lo siguiente: “[l]os contratos *se perfeccionan por el mero consentimiento*, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”.⁸⁰

⁷⁷ *Id.* en la pág. 332 (Importante notar que cuando se habla de *negocio*, debe entenderse este como el *negocio jurídico* celebrado, el contrato).

⁷⁸ Conforme a esta conclusión, debe entonces excluirse del concepto *contrato de empleo*, según legislado por la Ley Núm. 4-2017, cualquier otro tipo de trabajo que no conlleve una remuneración. De hecho, el artículo 2.2 de la Ley Núm. 4-2017 excluye el trabajo o servicio voluntario realizado por mera benevolencia. Véase el artículo 2.2, Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 122a (2017 & Supl. 2018).

⁷⁹ *Id.* § 122i (énfasis suplido).

⁸⁰ Cód. Civ. PR art. 1210, 31 LPRÁ § 3375 (2015) (énfasis suplido).

Tanto la Ley Núm. 4-2017, como el Código, disponen que el contrato se perfeccionará por el mero consentimiento; desde entonces las partes del contrato se obligarán a lo pactado y, además, a todas las consecuencias, que según su naturaleza sea conforme a la *buena fe* y la *ley*. Las diferencias entre ambos textos radican en que el artículo 1210 del Código, menciona los *usos* como uno de los principios generales del derecho, mientras que el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017, se refiere a los *usos* y *las costumbres del comercio generalmente observados*; además, el artículo 2.10, añade que en el caso de que se disponga otra cosa en una ley especial, tal disposición prevalecerá. Parecería que el legislador acogió gran parte de la normativa del Código. Sin embargo, de la lectura del citado artículo de la Ley Núm. 4-2017, se resalta un desplazamiento del Código en lo que respecta a evaluar las consecuencias naturales de lo pactado conforme a los *usos*. ¿Esto significa que el artículo 1210 del Código quedó desplazado en su totalidad?

La Doctrina señala que los *usos* tienen “valor complementario de las disposiciones legales y supletorio de la voluntad de las partes”.⁸¹ No obstante, los *usos* a los que hace referencia la Ley Núm. 4-2017, son aquellos que “se manifiestan en los negocios o en las transacciones mercantiles . . .”.⁸² Al inicio de nuestra discusión, señalamos el uso de este lenguaje en la Ley Núm. 4-2017 al citar el artículo 2.8, que trata sobre la libertad de pacto de cláusulas y condiciones en el contrato empleo.⁸³ Sin embargo, en aras de no apartarnos del tema que aquí pretendemos examinar, reservaremos el análisis de dicho lenguaje para cuando abordemos el artículo 2.12 de la Ley Núm. 4-2017, sobre la interpretación de disposiciones ambiguas en el contrato de empleo y los reglamentos del patrono. Por el momento nos limitaremos a decir que el artículo 1210 del Código,⁸⁴ no ha quedado desplazado a pesar de que el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017,⁸⁵ utiliza el lenguaje de los *usos* y *costumbres generalmente observado* en el comercio.

Así bien, cabe comentarse que parecería haber una confusión en cuanto a lo que estipula el artículo 1210 del Código y el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017. Según comentado, la definición del contrato de empleo que provee la Ley Núm. 4-2017 recoge en su espíritu los requisitos esenciales de todo contrato: *objeto*; *consentimiento*; y *causa*. Sin embargo, el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017, también establece que el contrato se perfeccionará solo con el mero consentimiento, como ya vimos.⁸⁶ Por un lado, se habla de la concurrencia de los tres requisitos esenciales, mientras que por el otro solo basta uno de ellos. Si bien *instancia prima facie* parecería esto una contradicción, este no es el caso.

Cuando el artículo 2.10 de la ley Ley Núm. 4-2017 habla del perfeccionamiento del contrato por el mero consentimiento, se refiere al *curso de la oferta y aceptación* en-

81 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 79.

82 *Id.* (Véase las páginas 78-80 para una mayor discusión sobre el tema de usos como fuente interpretativa de la voluntad contractual).

83 Véase 29 LPRA § 122g (2017 & Supl. 2018).

84 Véase 31 LPRA § 3375.

85 Véase 29 LPRA § 122i (2017 & Supl. 2018).

86 Ciertamente, cuando hablamos sobre la prestación del consentimiento en las relaciones contractuales cabe hablar sobre consentimiento viciado. No obstante, esta discusión la reservaremos para la próxima subsección, cuando abordemos el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017, el cual trata sobre el lenguaje del contrato de empleo y la presunción del conocimiento del lenguaje y el contenido del contrato por el empleado.

tre los contratantes sobre el *objeto* y la *causa* que ha de constituir el contrato de empleo, según dispone el artículo 1214 del Código.⁸⁷ Este principio se rige bajo la voluntad de las partes en el contrato en lo que respecta la manifestación de querer ofrecer algo y estar dispuesto a aceptar otra cosa.⁸⁸ Entonces, si bien la relación contractual de empleo es una dual, al atender cuál era la *causa* del contrato, así también debe evaluarse el concurso de la oferta y aceptación entre los protagonistas. El empleado ofrece un servicio, el *objeto* del contrato, y acepta una compensación, la *causa* del contrato. Mientras, el patrono *acepta* dicho servicio, por el cual *ofrece* una compensación.

Siendo necesaria la búsqueda del articulado del Código para interpretar el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017, a nuestro entender, las normas que provee el Código no han quedado desplazadas como fuentes supletorias para la interpretación del perfeccionamiento del contrato de empleo.

ii. Requisitos de forma

Nuestro ordenamiento contractual descansa sobre la libertad de forma.⁸⁹ Por eso, el Código establece en su artículo 1230 que “[l]os contratos serán obligatorios, *cualquiera que sea su forma en que se hayan celebrado*, siempre que en ellos concurran las condiciones esenciales para su validez”.⁹⁰ No obstante, la libertad de forma es un precepto general; el Código también lista cuáles contratos sí deberán constar por escrito en su artículo 1232.⁹¹ Sin embargo, este no es el caso del arrendamiento de servicios, el cual no está en la lista.⁹² Es decir, que el mismo se puede pactar verbalmente.

Al examinar la Ley Núm. 4-2017, se desprende que el legislador mantuvo la misma intención, al no exigir que el contrato de empleo fuese por escrito. El artículo 2.4 de la Ley Núm. 4-2017 indica que “[l]os contratos de empleo se podrán establecer *mediante acuerdo verbal o escrito* a menos que se disponga de otra manera en una ley especial”.⁹³ Por tal razón, en lo que respecta a la libertad de forma para el contrato de empleo, somos del parecer de que la Ley Núm. 4-2017 no desplazó la normativa del Código, más bien la acopló. Esto es de comprender, ya que la intención de la Ley Núm. 4-2017, como vimos, es liberalizar el mercado laboral para que haya más flexibilidad.⁹⁴

Relacionado a lo anterior, la Ley Núm. 4-2017 sí parece adelantarse al Código en lo que respecta al lenguaje del contrato de empleo y la firma de las partes, cuando este se

⁸⁷ 31 LPRÁ § 3401 (énfasis suplido) (El artículo 1214 del Código lee: “[e]l consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato”).

⁸⁸ 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en la pág. 213.

⁸⁹ 2-IV JOSÉ RAMÓN VÉLEZ TORRES, CURSO DE DERECHO CIVIL 84 (1990) (Véase también 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en la pág. 170).

⁹⁰ 31 LPRÁ § 3451 (énfasis suplido).

⁹¹ *Id.* § 3453.

⁹² *Id.* (Para ver cuáles son los contratos que deben constar por escrito, véase el listado que provee el artículo 1232).

⁹³ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 122c (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

⁹⁴ Exposición de motivos, Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 2017 LPR 4.

realiza por escrito o de manera electrónica. El artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017, indica que “[l]os contratos de empleo se podrán otorgar en *cualquier* idioma, siempre y cuando el idioma utilizado sea de conocimiento del empleado”.⁹⁵ Además, “[s]e presumirá que un contrato o documento de empleo firmado por un empleado, se firmó con conocimiento del lenguaje utilizado y su contenido”.⁹⁶ Por su parte, el artículo 2.6 de la Ley Núm. 4-2017, dispone que:

En todo contrato o documento de empleo los reconocimientos de recibos, aceptaciones o firmas generadas electrónicamente tendrán el mismo efecto legal que las realizadas por escrito. Asimismo, cuando una ley requiera el uso de un documento de empleo o notificaciones escritas, el uso de una versión electrónica tendrá el mismo efecto legal. En los casos de notificaciones o avisos requeridos por ley, la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados.⁹⁷

Primeramente, en lo que respecta al hecho de que el contrato de empleo se pueda pactar en cualquier idioma, puede entenderse como una disposición que va por encima de lo contemplado en el Código. Pues ciertamente el Código no dispone algo que sea similar a lo contemplado en el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017. Sin embargo, de la misma forma, la mención de esta disposición en la Ley Núm. 4-2017 va de la mano con la normativa general. Dicho de otro modo, bien se podría decir que el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017, no añade nada a lo dispuesto en el Código, pues el lenguaje de los contratos cae dentro de la libertad de forma contemplada en el artículo 1230 del Código, que ya abordamos.⁹⁸ Por esta razón, entendemos que no hay desplazamiento como tal del Código, sino más bien lo que hizo el legislador fue enfatizar que el contrato de empleo podrá ser en cualquier idioma.⁹⁹ Esto no debe sorprendernos, pues es precisamente la intención legislativa fomentar la inversión.¹⁰⁰ Parecería entonces que el legislador quiso proveerle esa ventaja a aquellos patronos del exterior, presumiblemente estadounidenses.

En lo que respecta a las firmas electrónicas, cabe aquí señalar una disposición que sí va por encima de lo contemplado en el Código, ya que sus normas no mencionan nada sobre material electrónico. El artículo 2.6 de la Ley Núm. 4-2017, nos indica que la firma electrónica tendrá el mismo valor que una firma en un contrato escrito.¹⁰¹ Si bien lo dispuesto en este artículo se puede examinar bajo la lupa de la libertad de forma, para efectos

95 29 LPRÁ § 122d (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

96 *Id.*

97 *Id.* § 122e.

98 Véase, Cód. Civ. PR art. 1230, 31 LPRÁ § 3451 (2015).

99 Para efectos de este escrito, presumimos que el legislador tenía en mente los lenguajes español o inglés, pero cabe la posibilidad de que sea en cualquier otro idioma pues el texto de la ley no especifica.

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

101 29 LPRÁ § 122e (2017 & Supl. 2018).

del perfeccionamiento del contrato que contempla el artículo 2.4 de la Ley Núm. 4-2017,¹⁰² y el artículo 1230 del Código,¹⁰³ ya discutidos, por tratarse de una mención expresa sobre material electrónico, entendemos que se trata de una disposición legal que atiende una ausencia en nuestro Código. No obstante, esto no ha de significar estrictamente un desplazamiento del Código, puesto que sus normas y lo estipulado por el artículo 1230 del Código,¹⁰⁴ sobre la libertad de forma y por el artículo 1210 del Código,¹⁰⁵ sobre el perfeccionamiento de los contrato, han de servir como fuente de interpretación supletoria conforme discutimos cuando atendimos el artículo 12 del Código.¹⁰⁶

Ahora bien, el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017,¹⁰⁷ también provee cierta garantía a los empleados, a los efectos de que el lenguaje del contrato debe ser uno que conozca. No obstante, de estar firmado el contrato, se presumirá que lo hizo con conocimiento del lenguaje y del contenido del contrato.¹⁰⁸ Ante este marco, y según la normativa general, ha de entenderse que la firma en un contrato, por un empleado, equivale a la prestación de su consentimiento para efectos del perfeccionamiento del contrato. Pero ¿qué sucede si dicho consentimiento no fue prestado genuinamente? o, mejor dicho, ¿qué sucede cuando el consentimiento estuvo viciado?¹⁰⁹ Para contestar esta interrogante hace falta recurrir al Código y también examinar cómo operan las presunciones en nuestro derecho probatorio.

Primeramente, nuestro Código señala en su artículo 1217 que “[s]erá nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo”.¹¹⁰ Sobre el error, el ordenamiento dispone en el artículo 1218 del Código, que “para que el error invalide el consentimiento, *deberá recaer sobre la sustancia de la cosa que fuere objeto del contrato, o sobre*

102 *Id.* § 122c.

103 31 LPRR § 3451.

104 *Id.*

105 *Id.* § 3375.

106 *Id.* § 12.

107 29 LPRR § 122d (2017 & Supl. 2018).

108 *Id.*

109 Véase Orsini Gracia v. Srio. del Dept. de Hacienda, 177 DPR 596, 617-18 (2009) (“*Al contrato de trabajo siempre se le ha visualizado como un típico contrato de adhesión. Esto debido a que el patrono es quien elabora unilateralmente las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone, porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Puesto que se trata de una relación en la que el trabajador es la parte más débil, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras . . .*”) (énfasis suplido); Véase Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd. 129 DPR 763, 776 (1992) (“*Al interpretar las disposiciones del Manual de Empleados de la Kodak Caribbean, Ltd., que forma parte del contrato de trabajo . . . debe tenerse presente no sólo que sus cláusulas deben ser interpretadas ‘las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas . . . por ser éste un contrato típico de adhesión, en la preparación del cual el empleado no participó . . .*”) (énfasis suplido); Véase Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35, 62 (1986) (“*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*”) (énfasis suplido) (partiendo del punto de vista del empleado, a la hora de prestar su consentimiento, ya que en el máximo foro se ha interpretado la relación empleado-patrono como una donde el primero está en una desventaja frente al segundo.) Véase García García, *supra* nota 2, en las págs. 1095-96 (en el contexto de un empleado querer o no someterse a una prueba del polígrafo por su patrono.).

110 31 LPRR § 3404.

aquellas condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo.¹¹¹ Así mismo, “[e]l error sobre la persona sólo invalidará el contrato cuando la consideración a ella hubiere sido la causa principal del mismo”.¹¹² Sin embargo, cabe señalar que nuestro Código dispone que el simple error solo dará paso a la corrección.¹¹³

En cuanto a la violencia en el consentimiento, el artículo 1219 del Código, estipula que “[habrá] *violencia cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible*”.¹¹⁴ Por otro lado, “[habrá] *intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes*”.¹¹⁵ Igualmente, la violencia o intimidación por un tercero podría equivaler a la invalidación de un contrato, según dispone el artículo 1220.¹¹⁶

Por otro lado, en cuanto al dolo, el artículo 1221 del Código indica que existe “cuando con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, *es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho*”.¹¹⁷ Sin embargo, como bien señala el artículo 1222 del Código, “[p]ara que el dolo produzca la nulidad de los contratos, *deberá ser grave y no haber sido empleado por las dos partes contratantes*”.¹¹⁸ Por su parte, “[e]l dolo incidental sólo obliga al que lo empleó, a indemnizar daños y perjuicios”.¹¹⁹

Así bien, corresponde examinar cómo interactúa el articulado del Código antes citado con nuestro derecho probatorio. Como indicamos anteriormente, el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017 señala que, una vez firmado el contrato en cualquier idioma, se presumirá que el empleado tenía conocimiento del lenguaje y del contenido del contrato de empleo. Cabe entonces hablar de la Reglas de Evidencia y sus disposiciones con relación a las presunciones.

La Regla de 301 de las Reglas de Evidencia Puerto Rico (en adelante, “Reglas de Evidencia”),¹²⁰ definen las presunciones de la siguiente manera:

(a) Una presunción es una *deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos* en la acción. A ese hecho o grupo de hechos previamente establecidos se les denomina hecho básico. Al hecho deducido mediante la presunción, se le denomina hecho presumido.

(b) La presunción *es incontrovertible cuando la ley no permite presentar evidencia para destruirla o rebatirla*. Es decir, para demostrar la inexistencia

111 *Id.* § 3405 (énfasis suplido).

112 *Id.*

113 *Id.*

114 *Id.* § 3406 (énfasis suplido).

115 *Id.* (énfasis suplido).

116 *Id.* § 3407.

117 *Id.* § 3408 (énfasis suplido).

118 *Id.* § 3409.

119 *Id.* (énfasis suplido).

120 R. EVID. 301, 500, 32 LPRA Ap. VI (2010).

tencia del hecho presumido. *El resto de las presunciones se denominan controvertibles.*¹²¹

De la mano con lo anterior y en relación con lo dispuesto en el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017, la Regla 302 de Evidencia dispone que:

*En una acción civil, una presunción impone a la parte contra la cual se establece la presunción el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Si la parte contra la cual se establece la presunción no ofrece evidencia para demostrar la inexistencia del hecho presumido, la juzgadora o el juzgador debe aceptar la existencia de tal hecho. Si se presenta evidencia en apoyo de la determinación de la inexistencia de tal hecho, la parte que interesa rebatir la presunción debe persuadir a quien juzga de que es más probable la inexistencia que la existencia del hecho presumido.*¹²²

Con la discusión anterior en mente, repasemos entonces lo dispuesto por la Ley Núm. 4-2017.

La pieza legislativa nos dice que en caso de que el contrato de empleo esté firmado en otro idioma, distinto al español, habrá una presunción judicial de que el mismo fue firmado con conocimiento del lenguaje utilizado.¹²³ No tan solo eso, sino también opera una presunción de conocimiento del contenido del contrato de este estar firmado, lo cual ciertamente aplica al contrato redactado en español.¹²⁴ Sin embargo, como vimos, para que una presunción sea incontrovertible, la misma debe estar así dispuesta por ley. En el caso de la presunción establecida por el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017, le corresponde al empleado que desee rebatir la presunción que opera en su contra persuadir al juzgador de que verdaderamente no conocía el lenguaje del contrato y/o que no conocía su contenido.¹²⁵ Es decir, el empleado tiene el peso de la prueba. Tratándose entonces de una relación contractual, donde la firma equivale al perfeccionamiento del contrato, la única forma que el empleado puede convencer al juzgador de que el hecho presumido no es correcto es mediante prueba de que fue inducido a firmar mediante el empleo de error, dolo, violencia o intimidación. Así entonces, corresponde examinar cómo la Doctrina aborda los vicios del consentimiento.

Conforme a la Doctrina “[e]l error y dolo afectan . . . la formación de la *voluntad* . . .”¹²⁶ Es decir, afectan la construcción subjetiva de la voluntad de uno de los contratantes. Por

121 *Id.* (énfasis suplido).

122 *Id.* R. 302, 500.

123 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Num. 4-2017, 29 LPRA § 122d (2017 & Supl. 2018) (Partimos de la premisa de un lenguaje distinto al idioma español por tratarse del idioma principal que se habla en Puerto Rico).

124 *Id.*

125 *Id.*

126 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en la pág. 187 (énfasis suplido).

su parte “la violencia y la intimidación se oponen a su libre exteriorización”.¹²⁷ Es por ello, por lo que los vicios del consentimiento deben comprenderse en dos grupos.¹²⁸ Por un lado, la falta del debido conocimiento, donde obran el error y dolo, y por el otro, la falta de libertad necesaria para manifestar la voluntad de contratar o no contratar, mediado por la violencia y la intimidación.¹²⁹

Ahora bien, la Doctrina también señala que dentro de la ocurrencia del *error* cabe hablar del *error obstativo* y del *error propio*. El primero trata sobre una divergencia entre lo verdaderamente querido y lo que finalmente fue declarado,¹³⁰ mientras que el segundo, “corresponde a lo que internamente quiere el declarante, pero con la particularidad de que esta resolución interna se ha formado por efecto de una consideración que no corresponde a la realidad”.¹³¹ Es decir, el *error propio* se refiere a cuando uno de los contratantes consiente a algo a base de lo que creía y resulta que la realidad era otra. No obstante, el Código dispone que este tipo de error debe recaer sobre la sustancia de la que fue objeto el contrato.¹³² En cuanto al *error obstativo*, siendo uno que radica en la declaración, Puig Brutau plantea:

[E]l problema de saber si deberá mantenerse la validez de lo convenido según lo que ha sido declarado, o si procederá decretar la invalidez por no haberse manifestado la voluntad verdadera. En este último supuesto se deberá saber si existe una simple causa de anulación o si procederá declarar la nulidad radical o inexistencia por no haberse producido un acuerdo de voluntades.¹³³

Si bien el Código no provee para una solución a esta interrogante, el tratadista contempla que “lo decisivo ha de ser la voluntad declarada y rectamente entendida . . . [a base de cual] se forma el contrato, sin perjuicio de que pueda ser impugnado según las circunstancias que concurren”.¹³⁴ Si bien compartimos el razonamiento del tratadista, también entendemos que los asuntos relativos a empleo, en términos generales, deben estar revestidos por un interés público. Por tanto, quizás un mejor acercamiento sea evaluar esta situación según las circunstancias particulares de cada caso.

El *dolo* se trata de un “error que una de las partes ha provocado maliciosamente en la otra”.¹³⁵ El Código, según vimos, nos dice que debe tratarse de un error que, de no haber estado presente, la persona no hubiera consentido al contrato. En cuanto a la *violencia*, Puig Brutau nos dice que “no puede hablarse propiamente de consentimiento si la fuerza

127 *Id.*

128 *Id.*

129 *Id.*

130 *Id.* en la pág. 188.

131 *Id.* en la pág. 189.

132 Cód. Civ. PR art. 1217, 31 LPRA § 3405 (2015) (énfasis suplido).

133 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en la pág. 188.

134 *Id.*

135 *Id.* en la pág. 193.

que se ha empleado para obtenerlo ha sido irresistible”.¹³⁶ Ante este escenario, no puede hablarse verdaderamente de que hubo un consentimiento viciado, sino que simple y llanamente no hubo consentimiento.¹³⁷ Por su parte, cuando se habla de *intimidación* ha de tenerse en cuenta que se trata de amenazas que provoquen un temor racional al contratante.¹³⁸ Es decir, que el contratante consiente bajo miedo fundado en aras de evitar que le hagan algún daño a su persona o sus bienes, o a su cónyuge o sus bienes, o a sus parientes, según se recoge del Código.

Ahora veamos cómo se relaciona esta discusión con el texto de la Ley Núm. 4-2017 y lo dispuesto en las Reglas de Evidencia en cuanto a las presunciones. Como señalamos, el artículo 2.5 de la ley establece la presunción del conocimiento del lenguaje y el contenido del contrato por el empleado.¹³⁹ No obstante, dijimos que tal presunción es rebatible, donde el empleado carga con el peso de la prueba. Dijimos también que la única manera de rebatir la presunción establecida en la pieza legislativa es estableciendo que el consentimiento estuvo viciado; ya fuera por *error*, *dolo*, *violencia* o *intimidación*. A nuestro juicio, cabe la posibilidad de que un empleado en efecto pueda impugnar la presunción de que conoce el lenguaje utilizado en el contrato y, de igual forma, rebatir la presunción de que conocía el contenido del contrato.

De primera instancia, existe la posibilidad de la impugnación bajo el vicio de *error proprio*, pero solamente en cuanto al contenido del contrato ya que, para efectos del conocimiento del lenguaje, no tendría sentido que pueda utilizarse esta impugnación. Cuando el empleado tiene un contrato de empleo ante sí, puede ver el texto de frente y reconocer que es un lenguaje distinto al español; por lo tanto, es en ese momento que debe decir que no conoce el lenguaje.¹⁴⁰ Ahora bien, es importante recordar que, de impugnarse el contenido del contrato por medio del error en el consentimiento del empleado, tal error debe recaer sobre lo cual descansó verdaderamente la voluntad de consentir del empleado. Entendemos que, en el contexto de una relación de empleo, la voluntad de consentir puede recaer sobre el tipo de trabajo que estará realizando el empleado, las tareas y funciones, o bien podría recaer sobre la compensación que se le había dicho que iba a recibir.

Así bien, entendemos también que cabe hablar de la posibilidad de impugnar el contenido del contrato bajo la ocurrencia del *dolo*. Pero, igualmente consideramos que la misma no puede ser aplicable al conocimiento del lenguaje por las circunstancias antes expresadas. Por otro lado, en lo que respecta a la *violencia* o la *intimidación*, consideramos que ambas ocurrencias sí pueden rebatir la presunción de conocimiento del contenido y

136 *Id.* en la pág. 194.

137 *Id.*

138 *Id.*

139 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122d (2017 & Supl. 2018).

140 Es importante notar que, para efectos de este ejemplo, no hemos de discutir el efecto que tendría la situación de un empleado que, a pesar de no conocer el lenguaje que tiene de frente, igual opte por firmar el contrato, en aras de obtener un empleo —cualquiera que sea y con las condiciones que sea—, motivado por el hecho de que no tenga otro remedio, considerando las altas tasas de desempleo que hay en el país. Ciertamente, este escenario recoge una situación donde el consentimiento no es verdadero, pero tampoco fue viciado, según las circunstancias que reconoce el Código y la Doctrina. Nos limitaremos a señalar que en este ejemplo podríamos hablar de *error obstativo*, el cual podría tener el efecto de que se valide la voluntad declarada-entendida. Es decir, que se valide el contrato de empleo a pesar de todo.

el lenguaje utilizado en el contrato. Los artículos referentes a la violencia e intimidación del Código se explican por sí solos.

En síntesis, la Ley Núm. 4-2017 no desplazó el Código para efectos de la *libertad de forma* en cuanto al contrato de empleo. Lo que hizo la ley, mediante el artículo 2.4, fue recoger la normativa dispuesta en el artículo 1230 del Código.¹⁴¹ Por su parte, en lo que respecta al artículo 2.5 de la ley,¹⁴² referente a la posibilidad de que el contrato de empleo se efectúe en cualquier idioma, no constituye de por sí una disposición legal que atienda algo que el Código no contemple, sino más bien lo que hace la ley es enfatizar que el contrato de empleo *en particular* podrá redactarse en cualquier otro idioma además del español. Al final del día, ello responde a la libertad de forma expresada en el artículo 2.4 de la ley y el artículo 1230 del Código.¹⁴³ Por lo tanto, no hay un desplazamiento del Código. Por su parte, el texto del artículo 2.6 de la pieza legislativa,¹⁴⁴ sí constituye una disposición que llena un vacío del Código, pues este no dispone nada sobre materiales electrónicos.

Ahora bien, vimos también que el artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017 provee para una presunción que le imputa al empleado el conocimiento del lenguaje del contrato y su contenido cuando está firmado.¹⁴⁵ Sin embargo, tales presunciones pueden ser rebatidas como disponen las Reglas de Evidencia, previamente citadas,¹⁴⁶ y considerando que la firma del contrato equivale al perfeccionamiento del mismo, la manera de hacerlo es impugnando el consentimiento demostrado por el empleado en tanto y en cuanto hayan mediado para su prestación: (1) el *error propio* con respecto a aquello que haya sido de peso para que el empleado prestara su consentimiento; (2) el *dolo*, en tanto y en cuanto el empleado haya sido engañado, y (3) la *violencia e intimidación* para efectos de que el empleado se haya visto forzado a firmar el contrato. En particular, la violencia y la intimidación son aplicables tanto para rebatir la presunción del conocimiento del lenguaje utilizado en el contrato, como el contenido del contrato. Mientras que, el error y el dolo, solamente pueden ser utilizadas para impugnar la presunción del conocimiento del contenido del contrato.

iii. El contrato: fuerza de ley entre las partes

Una vez perfeccionado el contrato de empleo, este tendrá fuerza de ley entre las partes conforme el artículo 2.11 de la Ley Núm. 4-2017: “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”.¹⁴⁷ Este principio se recoge en el artículo 1044 del Código, el cual apunta que “[l]as obligaciones que nacen de los contratos *tienen fuerza de ley entre las partes contra-*

¹⁴¹ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Num. 4-2017, 29 LPRA § 122c (2017 & Supl. 2018); Cód. Civ. PR art. 1230, 31 LPRA § 3451 (2015).

¹⁴² 29 LPRA § 122d (2017 & Supl. 2018).

¹⁴³ *Id.* § 122c (2017 & Supl. 2018); 31 LPRA § 3451.

¹⁴⁴ 29 LPRA § 122e (2017 & Supl. 2018).

¹⁴⁵ *Id.* § 122d (2017 & Supl. 2018).

¹⁴⁶ Véase R. EVID. 301-305, 32 LPRA Ap. VI (2010).

¹⁴⁷ 29 LPRA § 122j.

tantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”.¹⁴⁸ Por tanto, no se puede hablar de un desplazamiento del Código. Así entonces, conforme a la Doctrina, mediante el contrato de empleo solo pueden crearse derechos y obligaciones entre el patrono y el empleado, pues no cabe admitir que un tercero tenga obligaciones y/o pierda derechos, mientras no haya sido parte del contrato.¹⁴⁹

D. Exclusiones al contrato de empleo

Si bien la Ley Núm. 4-2017 nos provee una definición del contrato de empleo, la misma también dedica una porción a establecer seis exclusiones que no constituirán un contrato de empleo para efectos de la ley. El artículo 2.2 estipula que:

Se excluyen de las relaciones de empleo y de la definición de “empleado”, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial, las relaciones de contratistas independientes, las relaciones de franquicia, los empleados gubernamentales o funcionarios públicos, las prestaciones personales obligatorias en una institución penal o correctiva, los trabajos realizados de manera voluntaria y gratuitamente por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario y los trabajos realizados por parientes inmediatos, salvo que en este último caso se demuestre que la intención de las partes y la manera en que se mantuvo la relación era una obrero-patronal. Se considerarán parientes inmediatos aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos (incluyendo aquellos por adopción).¹⁵⁰

El Código no dispone nada sobre las exclusiones en el contrato de empleo. Por lo que, con este texto, el legislador añadió algo que el Código no atendía. Por lo tanto, no cabe hablar de desplazamiento, sino de que por medio de la Ley Núm. 4-2017 se añadió algo que el ordenamiento *general* no disponía.

Sobre los *contratistas independientes*, la ley atiende esta relación en el artículo 2.3 ampliamente, que como dijimos no será objeto de análisis en este trabajo. En cuanto a las relaciones de franquicias, es entendible que la misma se excluya de las relaciones laborales, puesto que se trata más de una relación comercial. La exclusión de los empleados gubernamentales enfatiza que la Ley Núm. 4-2017 está dirigida al sector privado.¹⁵¹ En lo que respecta a las prestaciones personales obligatorias en instituciones penales o correctivas, ha de entenderse como aquellas impuestas por causa de condena por delito.¹⁵² La exclusión

148 Cód. Civ. PR art. 1044, 31 LPRÁ § 2994 (2015) (énfasis suplido).

149 Véase 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en las págs. 233-35.

150 29 LPRÁ § 122a (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

151 Los empleados gubernamentales cuentan con su propia ley laboral. Véase Ley para la administración y transformación de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 8-2017, 3 LPRÁ §§ 1469-1477e (2011 & Supl. 2018).

152 “No existirá la esclavitud, ni forma alguna de servidumbre involuntaria *salvo la que pueda imponerse por causa de delito, previa sentencia condenatoria*. . .”. CONST. PR art. II, § 12 (énfasis suplido).

de los trabajos voluntarios responde al requisito de la compensación que prescribe el artículo 2.1 de la ley discutido al comenzar este escrito.¹⁵³ Finalmente, entendemos que la exclusión de parientes cercanos responde al hecho de que pueden presentarse situaciones de negocios familiares donde no está clara la relación de empleado-patrono. No obstante, la ley dispone que sí aplicaría lo estipulado en el artículo 2.1 cuando exista una verdadera relación contractual en estos contextos, que sabemos se puede constituir verbalmente.

E. Interpretación del contrato; disposiciones ambiguas

Nuestro Código dedica buena parte a la interpretación de los contratos. El artículo 1233 estipula 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”.¹⁵⁴ No obstante, “[s]i las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas”.¹⁵⁵ Para juzgar dicha intención, nos dice el artículo 1234 que se deberá tomar en cuenta los actos coetáneos y posteriores al contrato.¹⁵⁶ No obstante, cabe señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico (en adelante, “TSPR”) ha dicho que también se tomarán en cuenta los actos anteriores a la contratación.¹⁵⁷

Por su parte, el artículo 1235 estipula que “[c]ualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aqu[e]llos sobre que los interesados se propusieron contratar”.¹⁵⁸ Así pues, el artículo 1236 señala que “[s]i alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto”.¹⁵⁹ Además, el artículo 1238 indica que “[l]as palabras que puedan tener distintas acepciones serán entendidas en aquella que sea más conforme a la naturaleza y objeto del contrato”.¹⁶⁰

Ahora bien, en cuanto a las cláusulas ambiguas de un contrato, nuestro Código también provee para su interpretación. El artículo 1237 prescribe que “[l]as cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas”.¹⁶¹ Además, el artículo 1239 dispone que “[e]l uso o la costumbre del país se tendrá en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos, supliendo en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse”.¹⁶² Por último, el artículo 1240 dispone que “[l]a interpretación de las cláusulas obscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la obscuridad”.¹⁶³

153 29 LPRC § 122 (2017 & Supl. 2018).

154 Cód. Civ. PR art. 1233, 31 LPRC § 3471 (2015).

155 *Id.*

156 *Id.* § 3472.

157 Véase Ramírez, Segal & Latimer v. Rojo, 123 DPR 161, 174 (1989) (refiriéndose al arrendamiento de servicios).

158 31 LPRC § 3473.

159 *Id.* § 3474.

160 *Id.* § 3476.

161 *Id.* § 3475 (énfasis suplido).

162 *Id.* § 3477 (énfasis suplido).

163 *Id.* § 3478 (énfasis suplido).

Estas últimas disposiciones son las que nos llaman la atención, puesto que es esta materia —las disposiciones ambiguas en el contrato de empleo— la que el legislador quiso atender en la Ley Núm. 4-2017. El artículo 2.12 de la ley nos dice que:

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.¹⁶⁴

De entrada, podemos afirmar que, en lo que respecta a la interrogante planteada en este trabajo, el artículo 2.12 no tiene el efecto de desplazar el Código en cuanto a la normativa de interpretación de los contratos. Particularmente, en lo referente a los artículos 1233, al 1236 y el artículo 1238, antes citados. Estos artículos todavía sirven de herramientas y guía para la interpretación del contrato de empleo que la Ley Núm. 4-2017 ahora regula. No obstante, sí parece haber un desplazamiento del Código en cuanto a lo dispuesto por los artículos 1237, 1239 y 1240 que atienden lo relacionado a las disposiciones ambiguas en los contratos. Sin embargo, antes de atender este punto, haremos unos breves comentarios sobre el texto de la ley.

El primer párrafo del artículo 2.12 señala siete criterios que se tomarán en cuenta para la interpretación de las disposiciones ambiguas en el contrato de empleo, a saber: (1) lo pactado por las partes; (2) la ley; (3) el propósito de la relación; (4) la productividad; (5) la naturaleza de la relación de empleo; (6) la buena fe, y (7) los usos y las costumbres del comercio generalmente observados.¹⁶⁵ Llama la atención el orden en que se organizaron estos elementos, pues la ley no dispone si tal como fue escrito el primer párrafo, ese deberá ser el orden en el que se deben interpretar o, si más bien, deben verse como un conjunto de factores a considerar sin un orden en particular. Por otro lado, en cuanto al criterio de la ley, no queda claro a qué se refiere el legislador. ¿Se refiere únicamente a la Ley Núm. 4-2017 o a la ley en un sentido abstracto?

Somos del criterio que en efecto, la mención de *la ley* debe verse en este último sentido. Recuértese que, el artículo 2.8 indica que en los contratos de empleo podrán establecerse las cláusulas que los contratantes entiendan pertinentes, siempre y cuando no sean contrarias a *la ley*, a la moral, ni al orden público.¹⁶⁶ Además, también dijimos que dicho precepto se recogía de la normativa general del Código. Por tanto, una disposición

¹⁶⁴ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122k (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

¹⁶⁵ *Id.*

¹⁶⁶ *Id.* § 122g.

ambigua en un contrato de empleo debe evaluarse considerando la Ley Núm. 4-2017 y cualquier otra ley aplicable a la luz del artículo 1207 del Código.¹⁶⁷ Por otro lado, también somos del parecer que, no habiendo una mención expresa de que los criterios esbozados en la ley habrán de verse a manera de orden escalonado, deben entonces verse como un conjunto de criterios.

Ahora atendamos el asunto planteado sobre el desplazamiento del Código en cuanto a la interpretación de las cláusulas ambiguas. Nos dice el artículo 1237 que a las cláusulas dudosas se les debe atribuir el sentido que resulte de la interpretación en conjunto con todas las cláusulas del contrato.¹⁶⁸ Sin embargo, dicho precepto es uno de aplicación general para la interpretación contractual. Ahora, con la Ley Núm. 4-2017, estamos ante *un contrato en particular* que es regulado por ley. Es decir, las normas sobre cláusulas ambiguas en los contratos, dispuestas por el Código, no son aplicables al contrato de empleo de primera instancia, debido a que primero debemos acudir a la Ley Núm. 4-2017, conforme ya abordamos al comenzar este escrito. El legislador quiso atender la interpretación de estas cláusulas según los criterios establecidos en el artículo 2.12 de dicha ley.¹⁶⁹ Ahora veamos algunos de los demás criterios enumerados.¹⁷⁰

En cuanto al *propósito de la relación y la productividad*, nos llama la atención el grado de subjetividad que ambos elementos tienen para efectos de interpretar una disposición ambigua en un contrato de empleo. De igual forma, entendemos que el elemento de *la naturaleza de la relación de empleo* también es un criterio subjetivo. Ni la ley ni el trámite legislativo arrojan luz para comprender a qué se refiere el legislador con estos criterios.

Ahora veamos el séptimo criterio. La ley menciona *los usos y costumbres del comercio generalmente observados* como herramienta de interpretación para las cláusulas ambiguas en un contrato de empleo. Como recordará el lector, esta no es la primera vez que la Ley Núm. 4-2017 utiliza este lenguaje. Anteriormente, cuando tocamos el tema de la libertad del pacto de cláusulas y condiciones en el artículo 2.8, y el perfeccionamiento del contrato de empleo en el artículo 2.10 de la ley, notamos que la pieza legislativa mencionaba las prácticas en el *comercio generalmente observadas* como fuente de interpretación. Según vimos, el artículo 2.8 indica que para que un mandato moral o de orden público sirva para invalidar lo pactado entre las partes, deberá ser uno generalmente observado en el comercio y en la normativa laboral.¹⁷¹ Por su parte, el artículo 2.10 indica que, una vez perfeccionado el contrato de empleo, obligará a las partes a lo pactado y las consecuencias que surjan de, entre otras cosas, los usos y costumbres del comercio generalmente observados.¹⁷²

167 Véase 31 LPRÁ § 3371.

168 *Id.* § 3475.

169 29 LPRÁ § 122k (2017 & Supl. 2018).

170 Para efectos de este trabajo, obviaremos en la discusión el primer criterio sobre *lo pactado entre las partes*, pues ello responde a hacer valer la libre voluntad de los contratantes. De igual forma, tampoco atenderemos el sexto criterio de *la buena fe*, pues sabemos que la misma opera en toda relación contractual. Véase Banco Popular de PR v. Sucn. Talavera, 174 DPR 686 (2008). Además, según vimos en el artículo 2.10 de la Ley Núm. 4-2017, una vez perfeccionado el contrato de empleo, las partes se obligan a las consecuencias que surjan de este de acuerdo con la buena fe, entre otras cosas. 29 LPRÁ § 122i (2017 & Supl. 2018).

171 29 LPRÁ § 122g (2017 & Supl. 2018).

172 *Id.* § 122i.

Anteriormente mencionamos que el artículo 1239 del Código dispone para que se emplee el uso y costumbre del país de manera supletoria para interpretar las ambigüedades de los contratos.¹⁷³ Sin embargo, notamos un desplazamiento de esta normativa, pues la ley se refiere a los usos y costumbres observados en el *comercio*. Cuando atendimos el artículo 2.8 de la ley, dijimos que este precepto se refiere a *los usos dentro de las prácticas mercantiles*. Del historial legislativo sobre la Ley Núm. 4-2017 no se recoge ninguna expresión relacionada a la intención detrás del artículo 2.12 que aquí pretendemos examinar. Debido a lo anterior, no es posible evaluar la intención específica del legislador con respecto a qué quiso decir con interpretar las cláusulas ambiguas del contrato de empleo según el uso y costumbre observados en el comercio. Por ello, entendemos pertinente discutir brevemente la apreciación de la Doctrina Mercantil sobre el tema.

Según Aurelio Menéndez y Ángel Rojo, “el Derecho [M]ercantil es aquel Derecho [P]rivado especial *que tiene por objeto al empresario, al estatuto jurídico de ese empresario y a la peculiar actividad que éste desarrolla en el mercado*”.¹⁷⁴ Rodrigo Uría nos dice que el Derecho Mercantil es el “Derecho creado por los propios comerciantes para regular las diferencias o cuestiones surgidas en razón del trato o comercio que profesionalmente realizaban”.¹⁷⁵ Una definición más clara señala que “[p]or empresario se entiende aquella persona, natural o jurídica, que ejercita en nombre propio una actividad empresarial [o más bien,] [. . .] un modo especial de desarrollar, dentro del mercado, una actividad económica cualificada”.¹⁷⁶ Notamos, pues, que estas acepciones del Derecho Mercantil se enfocan en los sujetos que se dedican al comercio como si fuera su profesión.

Así entonces, los usos y costumbres generalmente observados en el comercio se refieren a “normas de Derecho objetivo creadas por la observancia repetida, uniforme y constante *de los comerciantes* en sus negocios”.¹⁷⁷ Más específicamente:

[L]os usos de comercio entran en la categoría especial *de usos de los negocios o usos del tráfico*, nacidos en el seno mismo de la contratación mercantil, bien para suplir la ausencia de regulación legal adecuada, bien para colmar las lagunas que existan en el contenido de los contratos o bien, sencillamente, para resolver las dudas que surjan en la interpretación de [e]stos.¹⁷⁸

Uría nos dice, además, que “queda claro que el uso mercantil no es un uso de hecho (repetición de actos u operaciones [. . .]), sino un uso esencialmente jurídico, que cumple cualquiera de esas tres funciones con carácter de norma de Derecho objetivo”.¹⁷⁹ Añade el tratadista que también se tratan de manifestaciones espontáneas que hacen su aparición en los centros de la actividad comercial, que con el tiempo cobra el carácter de una norma

¹⁷³ Cód. Civ. PR art. 1239, 31 LPRA § 3477 (2015).

¹⁷⁴ 1 AURELIO MENÉNDEZ & ÁNGEL ROJO, LECCIONES DE DERECHO MERCANTIL 29 (16ta ed. 2018) (énfasis suplido).

¹⁷⁵ RODRIGO URÍA, DERECHO MERCANTIL 5 (24ta ed. 1997).

¹⁷⁶ MENÉNDEZ & ROJO, *supra* nota 174, en la pág. 29.

¹⁷⁷ URÍA, *supra* nota 175, en la pág. 22 (énfasis suplido).

¹⁷⁸ *Id.* (énfasis suplido).

¹⁷⁹ *Id.*

completamente objetiva que se impone a los contratantes.¹⁸⁰ Sobre esto último, Menéndez y Rojo nos dicen que:

Originado así el uso [en el comercio] por la práctica reiterada individual de los *empresarios*, termina descansando en la conciencia general de la plaza o territorio en que tenga vigencia. Quiere decirse con ello que, en rigor, la objetivación del uso, lo que le da ciertamente fuerza normativa, sólo se consigue cuando se practica de modo uniforme, general y duradero o constante, y cuando a la vez existe la convicción de su obligatoriedad o la intención de continuar un precedente cuando menos.¹⁸¹

Por otro lado, es importante notar que dentro de la Doctrina Mercantil también se concibe el uso mercantil como “una fuente supletoria de segundo grado . . . *que se aplica en defecto de [la] [l]ey mercantil . . .*”, según nos dice Esperanza Gallego Sánchez.¹⁸²

Por tanto, examinada la interpretación de la Doctrina Mercantil en cuanto a los usos generalmente observados en comercio –podemos concluir dos cosas. La primera es que estos usos responden a actividades realizadas repetidamente por *comerciantes y/o empresarios de profesión* que han tomado carácter normativo entre estos. La segunda es que estos usos han de utilizarse de manera supletoria a *leyes de carácter mercantil* cuando estas tengan lagunas. Ello nos lleva a preguntarnos lo siguiente: 1) ¿la Ley Núm. 4-2017 es una pieza legislativa de carácter mercantil?, y 2) ¿acaso un contrato de empleo constituye una actividad mercantil realizada entre profesionales comerciantes?

Nos parece que la contestación a ambas interrogantes ha de ser en la negativa. Si bien la intención legislativa de la Ley Núm. 4-2017 señala que el estatuto busca fomentar la inversión, mejorar la economía y flexibilizar el mercado laboral, ello ha de entenderse como política pública de corte social que pretende implementar el Gobierno. No debe entenderse como una ley mercantil. Dicho esto, es fácil colegir que la contratación laboral no constituye una actividad comercial, pues no atiende nada relacionado al tráfico mercantil. El Capítulo II de la ley, lo que pretende es regular la relación contractual entre los participantes en una relación de empleo, dentro de la cual el empleado ciertamente no contrata en carácter de comerciante o empresario. Como vimos en el artículo 2.1 del estatuto, el empleado contrata con el patrono para prestar un servicio a beneficio de éste o una tercera persona a cambio de una remuneración.¹⁸³ Se trata, pues, de una relación puramente contractual, no mercantil.¹⁸⁴

180 *Id.* en las págs. 22-23.

181 MENÉNDEZ & ROJO, *supra* nota 174, en la pág. 40 (énfasis suplido).

182 ESPERANZA GALLEGO SÁNCHEZ, DERECHO MERCANTIL: PRIMERA PARTE 45 (4ta ed. 2017) (énfasis suplido).

183 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122 (2017 & Supl. 2018).

184 Si bien el patrono, que como define el artículo 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 puede ser una persona natural o jurídica, se puede considerar como un comerciante o empresario, o una empresa cuando se trata de un ente jurídico, éste se considera así frente a otros sujetos y/o otras empresas que participan en el tráfico mercantil. Para efectos de la relación contractual entre el patrono y un empleado, ha de verse a ambos como particulares en una relación contractual privada. Dicho de otro modo, el hecho de que un patrono participe en el tráfico mercantil no implica que automáticamente el contrato de empleo sea uno mercantil.

Entonces, si el contrato de empleo no constituye una actividad mercantil y los participantes de esta relación no deben entenderse como comerciantes para efectos de las partes en el contrato de empleo, ¿qué significa el hecho de que la Ley Núm. 4-2017 mencione que se utilizarán los usos y costumbre generalmente observados en el comercio para interpretar las disposiciones ambiguas en un contrato de empleo? Entendemos que el texto de la ley es confuso. Dijimos anteriormente, que el historial legislativo no nos ayuda a contestar la interrogante planteada. Por otro lado, el texto en la ley no guarda correspondencia con lo discutido por la Doctrina Mercantil en cuanto a los usos del comercio como fuente supletoria, pues dijimos que la Ley Núm. 4-2017 no es de corte mercantil. Por tanto, consideramos que no se puede hablar de estos usos como fuente supletoria. Entendemos que, verdaderamente, solamente cabe hablar de los usos y costumbres del país —que dispone el artículo 1239 antes citado— como fuentes supletorias a las cláusulas ambiguas en el contrato de empleo.¹⁸⁵ A su vez, entendemos que en las otras instancias en que la Ley Núm. 4-2017 indica que se utilizarán los usos en el comercio como fuente interpretativa, ha de entenderse verdaderamente que se utilizarán los usos y costumbres generales del país.¹⁸⁶

Por otro lado, también reconocemos que puede haber una segunda interpretación a la intención legislativa sobre los usos generalmente observados en el comercio como fuente interpretativa a las cláusulas ambiguas. Del texto de la ley, podría entenderse como un mandato a observar las prácticas comunes dentro de la industria particular en la que se creó la relación contractual en cuestión. Sin embargo, entendemos que esta interpretación al final del día cae dentro de lo contemplado en el artículo 1239 sobre los usos y costumbres generales del país.

Por tanto, si bien al comenzar el análisis del artículo 2.12 de la Ley Núm. 4-2017 dijimos que parecíamos haber encontrado un desplazamiento con respecto al artículo 1239 del Código, somos del parecer que tal desplazamiento no está del todo claro. Por un lado, el lenguaje de los usos generalmente observados en el comercio no va acorde con el tipo de legislación que es la Ley Núm. 4-2017, según nos dice la Doctrina Mercantil. Por otra parte, si bien puede tratarse de un mandato a observar las prácticas en una industria en particular, tal mandato, a nuestro parecer, cae dentro de lo expresado por el artículo 1239. Es decir, podría colegirse que verdaderamente el artículo 1239 no quedó desplazado.

Ahora veamos el segundo párrafo del artículo 2.12 de la ley. Para beneficio del lector citaremos el texto nuevamente:

Lo anterior [sobre los siete criterios que atiende el primer párrafo] *también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el*

¹⁸⁵ Para beneficio del lector citaremos nuevamente el artículo. El mismo lee: “El uso o la costumbre del país se tendrá en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos, supliendo en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse”. Cód. Civ. PR art. 1239, 31 LPRA § 3477 (2015).

¹⁸⁶ Nos referimos a los artículos 2.8 y 2.10 de la Ley Núm. 4-2017. 29 LPRA §§ 122g & 122i (2017 & Supl. 2018). Puig Brutau nos dice que “[l]a costumbre, como fuente de Derecho, es aquel uso manifiesto en actos reiterados y constantes que produce una regla de Derecho”. 1 PUIG BRUTAU, *supra* nota 12, en la pág. 73. También, nos dice que “[l]os requisitos o elementos esenciales de la costumbre son el elemento externo del uso, el interno de la opinión o convicción y su carácter racional”. *Id.* en la pág. 74. En cuanto a los usos, es importante señalar que se tratan de aquellos que tienen fuerza normativa por sí solos, al punto que sirven para determinar el alcance de las normas y sus disposiciones. *Id.* en las págs. 78-79.

*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.*¹⁸⁷

Entendemos que el legislador hizo una mención específica sobre reglamentos del patrono como parte del contrato de empleo, pues nuestro máximo foro así lo reconoció en *Selosse Ramírez v. Fundación Ana G. Méndez*.¹⁸⁸ En aquel momento, el TSPR dijo que los tribunales están facultados a hacer valer el cumplimiento de lo pactado entre el patrono y el empleado, incluyendo lo dispuesto en el reglamento.¹⁸⁹ Por tal razón, entendemos que la discusión anterior sobre cláusulas ambiguas en los contratos de empleo, así como las conclusiones a las que llegamos, han de ser pertinentes para la interpretación de cláusulas ambiguas en los reglamentos de los patronos.¹⁹⁰ Esto tiene el efecto de que la Ley Núm. 4-2017 dispuso para sacar del panorama la utilización de lo estipulado por el artículo 1237 del Código para la interpretación de los reglamentos.¹⁹¹ Es decir, el mandato de interpretar las cláusulas, las unas con las otras, para atribuir el sentido que resulte a las dudosas, no es de aplicación a los reglamentos de los patronos, conforme al principio de especialidad. La Ley Núm. 4-2017 gobierna este análisis.

De la misma forma, surge la problemática sobre el séptimo elemento de los *usos generalmente observados en comercio* como fuente de interpretación de cláusulas ambiguas en los reglamentos. Ante esto, consideramos que el análisis que hicimos referente al tema aplica igualmente al texto legal citado. No queda claro si verdaderamente el artículo 1239 ha quedado desplazado, aunque nos inclinamos a decir que el efecto práctico es que no, tal como señalamos.

Ahora bien, cabe hacer algunos comentarios sobre la segunda oración del citado párrafo. El mismo dispone que en los casos en que el patrono se reserve la discreción de interpretar las cláusulas ambiguas, tanto en los contratos como en su reglamento, tal reserva se debe reconocer siempre y cuando no sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley. Este lenguaje se asemeja a lo dispuesto en el artículo 1208 del Código, el cual dispone que “[l]a validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”.¹⁹² Sin embargo, este artículo solo se refiere al cumplimiento de contratos como tal; no atiende la interpretación arbitraria de cláusulas ambiguas.

Donde sí notamos un choque con el Código es en lo referente a reconocer la reserva del patrono de poder interpretar las cláusulas ambiguas en el contrato de empleo y el

¹⁸⁷ 29 LPRÁ § 122k (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

¹⁸⁸ Véase *Selosse Ramírez v. Fundación Ana G. Méndez*, 122 DPR 534, 548-49 (1986).

¹⁸⁹ *Id.* en la pág. 549.

¹⁹⁰ De la misma forma, por no haber un desplazamiento del Código en cuanto a las normas generales de interpretación de los contratos, también se podrán aplicar lo dispuesto en los artículos 1233 al 1236 y 1238 para la interpretación de los Reglamentos del patrono.

¹⁹¹ Véase las expresiones en *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-76 (1992), donde se dijo que el artículo 1237 del Código era de aplicación para la interpretación de los reglamentos y/o manuales de empleados.

¹⁹² Cód. Civ. PR art. 1208, 31 LPRÁ § 3373 (2015).

reglamento. El artículo 1240 del Código estipula que “[l]a interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la obscuridad”.¹⁹³ Así las cosas, en lo referente al contrato de empleo, el TSPR ha interpretado el mismo como un típico contrato de adhesión en el cual el empleado no participa en su preparación, por lo cual las cláusulas ambiguas han de ser interpretadas a favor de éste.¹⁹⁴ Ante este marco, ¿cuál de los acercamientos debe prevalecer?

Nos inclinamos a que debe prevalecer el razonamiento de nuestro más alto foro debido a la posición en desventaja que se encuentra un empleado ante un patrono. No obstante, dicho razonamiento parte de lo estipulado por nuestra normativa general en cuanto a los contratos de adhesión y al parecer la misma ha quedado desplazada según la lectura del segundo párrafo del artículo 2.12.

Por último, nos parece necesario discutir lo estipulado en el artículo 1241 del Código. El mismo señala que:

Cuando absolutamente fuere imposible resolver las dudas por las reglas establecidas en las secciones precedentes [artículos 1233 al 1240] . . . [s]i el contrato fuere oneroso, la duda se resolverá en favor de la mayor reciprocidad de intereses.

Si las dudas de cuya resolución se trata en esta sección recayesen sobre el objeto principal del contrato, de suerte que no pueda venirse en conocimiento de cuál fue la intención o voluntad de los contratantes, el contrato será nulo.¹⁹⁵

Entendemos que este articulado es aplicable a los contratos de empleo. Ciertamente, este tipo de contrato es uno oneroso, pues el patrono compensa al empleado con dinero. Según hemos visto hasta ahora, este lenguaje del Código no se recoge en la Ley Núm. 4-2017, por tanto, no cabe hablar de un desplazamiento del Código. Esto quiere decir, que en caso de haber una disposición ambigua en un contrato de empleo o en un reglamento que sea imposible resolver, dicho contrato estará sujeto a interpretarse en favor de quien recibe el mayor beneficio,¹⁹⁶ o, en la circunstancia más severa, estará sujeto a que se declare nulo, visto que, la interpretación no conducirá a determinar cuál fue la verdadera intención de las partes al contratar, lo que hace imposible descubrir si concurrieron los elementos de todo contrato —objeto, consentimiento y causa— recogidos en el 1213.¹⁹⁷

¹⁹³ Cód. Civ. PR art. 1240, 31 LPRR § 3478 (2015).

¹⁹⁴ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 776 (1992).

¹⁹⁵ 31 LPRR § 3479.

¹⁹⁶ Entendemos que como norma general, podría entenderse que el empleado es quien ostenta los mayores beneficios considerando que recibe una compensación y con ella su sustento. No obstante, reconocemos que puede haber circunstancias particulares que reflejen lo opuesto, por razón de que es el patrono quien verdaderamente se ha beneficiado al contratar una persona en particular por la experiencia particular y/o renombre que trae consigo.

¹⁹⁷ VÉLEZ TORRES, *supra* nota 89, en la pág. 97. (Véase también 2 PUIG BRUTAU, *supra* nota 53, en la pág. 231).

F. *Hermenéutica legal*

Ahora veamos lo dispuesto en el artículo 2.13 de la Ley Núm. 4-2017. El artículo nos dice que:

Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta.¹⁹⁸

Brevemente, abundaremos sobre el hecho de que este artículo opera como un mandato a los tribunales sobre cómo han de interpretar las leyes y reglamentos que guarden una relación con alguna ley o reglamento federal que atienda el mismo asunto que estas. Dice el artículo citado, que de este ser el caso, la ley o reglamento local ha de interpretarse cónsonamente con la legislación y reglamentación federal. Dicho de otro modo, mientras el asunto no quede expresamente sujeto a la ley o reglamentación local, la interpretación del asunto en cuestión deberá ser la misma que se ha realizado a nivel federal.

En cuanto a si esta disposición constituye un desplazamiento del Código, ciertamente tal no es caso. El Código no dispone nada relacionado a lo recogido en el artículo 2.13 de la Ley Núm. 4-2017. Por tanto, estamos ante una disposición de una ley *especial* que atiende una ausencia en el Código. Ahora bien, cabe hacer algunos comentarios en cuanto a los efectos prácticos de este lenguaje. La profesora García García entiende que esta disposición va dirigida a federalizar nuestro ordenamiento en materia de legislación de empleo.¹⁹⁹ Vale la pena citar a la Profesora:

[El artículo 2.13] [d]eja muy poco espacio para nuestra judicatura pueda interpretar originalmente la mayoría de las leyes laborales estatales. Si se trata de horas y salarios, el norte es la ley *Federal Labor Standards Act* (F.L.S.A.); si se trata de licencias, el norte será la ley federal *Family Medical Leave Act* (F.M.L.A.); si se trata de discrimen, el norte serán *American with Disabilities Act* (A.D.A.), *Age Discrimination Employment Act* (A.D.E.A.), y la *Ley de Derechos Civiles de 1964* o Título VII.²⁰⁰

Compartimos la misma interrogante. Habrá que esperar a que nuestro más alto foro se exprese en torno a este particular.

¹⁹⁸ Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122l (2017 & Supl. 2018).

¹⁹⁹ García Gracia, *supra* nota 2, en la pág. 1109.

²⁰⁰ *Id.*

G. Extinción del contrato

En cuanto a la extinción del contrato de empleo, el artículo 2.16 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que:

El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, se extinguirá por:

- (a) mutuo acuerdo de las partes;
- (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;
- (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato;
- (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
- (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial;
- (f) jubilación o retiro del empleado;
- (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario;
- (h) despido del empleado, o;
- (i) incumplimiento con normas de conducta.²⁰¹

Vemos que la ley dispuso nueve razones por las que el contrato de empleo se extinguirá. Tanto la primera como la segunda razón se limitan a reconocer la libre voluntad de las partes para dar por terminada la relación contractual y, sobre todo, recoge el principio del libre pacto de cláusulas y condiciones recogido en el artículo 2.8 de la ley y el artículo 1207 del Código, antes discutidos. Sin embargo, cabe mencionar que, en lo referente a la segunda razón, sabemos que el empleado no suele participar en la redacción del contrato por ser uno de adhesión, según apuntamos. Además, también sabemos que las causas de extinción del contrato de empleo no pueden ser contrarias a la ley, la moral y orden público, según los artículos de la ley y el Código antes mencionados.

La tercera razón sostiene nuestro punto establecido al inicio de este trabajo de que el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 recoge la esencia del arrendamiento de servicios que dispone nuestra normativa general.²⁰² La cuarta razón responde a la voluntariedad

²⁰¹ 29 LPRA § 1220 (2017 & Supl. 2018).

²⁰² El Código Civil prescribe lo siguiente:

Pueden arrendarse los servicios de . . . trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo. En cuanto a los servicios profesionales, se estará, para la remuneración de los mismos, a lo convenido entre las partes; cuando no hubiere convenio y surgieren diferencias, la parte con derecho a la remuneración podrá reclamar y obtener en juicio de la otra parte, ante cualquier corte de jurisdicción competente, el importe razonable de dichos servicios.

CÓD. CIV. PR art. 1473, 31 LPRA § 4111 (2015).

Además, el artículo 1476 también estipula que “[l]os empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término o para cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa”. *Id.* § 4114.

del empleado en querer y poder dejar el trabajo cuando así lo estime, lo cual también abordamos al inicio de este escrito al tocar la disposición constitucional pertinente. Por su parte, la quinta razón de la ley responde a la reserva de empleo regulada mediante leyes especiales aplicables sobre accidentes fuera del empleo y aquellos ocurridos durante horas laborales.²⁰³ La sexta razón atiende la jubilación de los empleados como otra forma de extinción del contrato de empleo. Mientras que la séptima razón se refiere a la compraventa de negocios en marcha y los acuerdos entre las partes para efectos de conservar la plantilla laboral. Por su parte, la octava razón se refiere al escenario del despido de empleados, el cual sabemos que en nuestro ordenamiento debe ser por justa causa.²⁰⁴ Por último, la novena razón se refiere a las normas recogidas en el reglamento del patrono, cuya violación puede conducir a un despido.

En lo que respecta a la interrogante que nos hemos planteado a lo largo de este trabajo, consideramos que el artículo 2.16 tiene el efecto de suplir una ausencia en la normativa general con respecto al contrato de empleo en particular. Esto debido a que el Código no atiende expresamente la extinción del contrato de empleo.²⁰⁵

H. Reclamaciones derivadas del contrato de empleo

Nuestro Código dispone, en el artículo 1864, que para reclamaciones de índole contractual el término prescriptivo será de quince años.²⁰⁶ Dicho período, nos dice el artículo 1869, comenzará a contar desde el día en que pudo ejercitarse la reclamación, mientras no haya una disposición que establezca otra cosa.²⁰⁷ Por otro lado, el artículo 1867 dispone que para reclamaciones de salarios a base de los servicios prestados se tendrá un período prescriptivo de tres años.²⁰⁸ En cuanto a la interrogante sobre desde cuándo se puede ejercitar esta reclamación, nuestro máximo foro ha dicho en reiteradas ocasiones que el período ha de comenzar a transcurrir desde que se dejaren de prestar los servicios.²⁰⁹

203 Véase la Ley de beneficio por incapacidad temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRÁ §§ 201-212 (2016 & Supl. 2018) y la Ley del sistema de compensaciones por accidentes en el trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRÁ §§ 1-42 (2016 & Supl. 2018), así como aquellas otras leyes federales pertinentes.

204 Véase Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRÁ §§ 185a-185n (2017 & Supl. 2018).

205 El artículo 110 del Código dispone que las obligaciones se extinguirán: “Por el pago o cumplimiento. Por pérdida de la cosa debida. Por condonación de la deuda. Por la confusión de derechos entre el acreedor y deudor. Por la compensación. Por la novación”. 31 LPRÁ § 3151. Como vemos, el artículo 110 no recoge nada referente a la extinción del contrato de empleo como tal; solo se limita a hablar de la extinción de las obligaciones en general.

206 “La acción hipotecaria prescribe a los veinte (20) años, y las personales que no tengan señalado término especial de prescripción, a los quince (15)”. 31 LPRÁ § 5294 (énfasis suplido).

207 *Id.* § 5299.

208 *Id.* § 5297.

209 Véase *Lebrón Jr. v. Porto Rico Railway, Light & Power Co.*, 78 DPR 683, 695-96 (1955); *Vicenty v. Corona Brewing Corporation*, 73 DPR 135, 144 (1952); *Chabran v. Bull Insular Line, Inc.*, 69 DPR 269, 279 (1948); *Valiente v. Corte de Distrito*, 68 DPR 529, 533 (1948); *Muñoz v. Corte de Distrito*, 63 DPR 236, 243 (1994).

La única mención a los efectos es en el caso de los empleados domésticos,²¹⁰ y para los empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores que pertenezcan a la misma clase.²¹¹

Así las cosas, en lo que respecta a reclamaciones derivadas del contrato de empleo, el artículo 2.18 de la Ley Núm. 4-2017 dispone que:

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, *prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción*, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.²¹²

Ahora bien, previo a atender si el citado texto desplazó el Código, resulta necesario realizar unos comentarios.

Conforme la intención legislativa de la Ley Núm. 4-2017, el legislador quiso reducir el término prescriptivo, presumiblemente para proveerle una garantía a los patronos para que no se vieran en la situación de estar sometido a lapsos extensos de tiempo ante la posibilidad de una reclamación. Ahora parece que, bajo el nuevo marco regulatorio, cualquier reclamación derivada del contrato de empleo o sobre los beneficios de éste tendrán un término prescriptivo de un año. De igual forma, la ley también dispone que este período comenzará a transcurrir desde que pudo ejercitarse la acción. Sobre este particular, el lector notará que se trata de lo mismo dispuesto en el artículo 1869 del Código. Quiere decir que la Ley Núm. 4-2017 recogió la norma aplicable a las reclamaciones a base de los contratos en general. Es decir, el artículo 1869 parece no haber quedado desplazado por la ley. No obstante, en una lectura más atenta notamos que el artículo 2.18 no dispone nada sobre las reclamaciones por salarios dejados de devengar. ¿Es esta una omisión del legislador o dicha reclamación está contemplada en el lenguaje del texto legal?

Una contestación a esta interrogante puede ser que en efecto el legislador omitió las reclamaciones de salarios. Esto querría decir que el artículo 1867 no quedó desplazado por la Ley Núm. 4-2017. A su vez, la normativa pautada por el TSPR sobre el inicio del

210 El artículo 1474 del Código Civil dispone:

El empleado para el servicio doméstico, ya sea para las atenciones personales del cabeza de familia o en general para el servicio de ésta, cuyo contrato de servicios se haya verificado por tiempo determinado, puede despedirse y ser despedido antes de expirar el término; pero si el principal despide al empleado sujeto a estas condiciones, sin justa causa, debe indemnizarle pagándole el salario devengado y el de quince (15) días más.

31 LPRA § 4112.

211 El artículo 1476 del Código Civil dispone que “[l]os empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término o para cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa”. *Id.* § 4114. (Para una discusión de la clase de empleados que recoge el artículo 1476 véase Camacho Arroyo v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 131 DPR 718, 729 (1992)).

212 Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122q (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

período prescriptivo de tres años para estas reclamaciones tampoco quedaría sustituida. Sin embargo, si nos fijamos bien el texto del artículo 2.18 de la ley también atiende las reclamaciones a base de los *beneficios* derivados del contrato de empleo. Por tanto, otra contestación a la interrogante planteada es que el *salario* que devenga un empleado puede considerarse de un beneficio derivado del contrato de empleo. Ante esto, resultaría que el artículo 1867 sobre el período de tres años para reclamaciones a base de salarios dejados de percibir, ha quedado desplazado. Además, conforme al texto de la ley, resultaría que la normativa del TSPR también ha quedado sustituida. Esto significaría que el período prescriptivo para las reclamaciones a base de salarios dejados de percibir —ahora de un año— comenzaría a contar desde que se pudiera ejercer la reclamación. Sin embargo, en el justo balance de intereses entre la intención legislativa de reducir los términos prescriptivos para las reclamaciones que pudieran surgir del contrato de empleo y la norma que ha sido reiterado por el TSPR, consideramos que la conclusión debe ser otra.

Ya que el texto del artículo 2.18 no atiende expresamente cuándo comenzará a decaer el término prescriptivo para las reclamaciones de salarios específicamente, consideramos que la norma establecida en nuestra jurisprudencia debe imperar sobre este particular. Es decir, que si bien el término prescriptivo para las reclamaciones de salarios —por ser beneficios derivados del contrato de empleo— se redujo a un año, este término debe comenzar a transcurrir desde que se dejaron de prestar los servicios, tal como ha sostenido nuestro máximo foro.

Por último, diremos que cabe notar que el artículo 2.18 no dispone nada con relación a la interrupción del período prescriptivo. Por tanto, ante esta ausencia corresponde recurrir al Código a modo supletorio. Nos dice el artículo 1873 del Código que “[l]a prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor”.²¹³ Entendemos que no hay razón para entender que esta disposición ha quedado desplazada. Por tanto, la misma es aplicable a las reclamaciones que surjan del contrato de empleo y los beneficios derivados de este, incluyendo las reclamaciones a base de salarios dejados de percibir.

I. *Transacciones de contratos nulos*

Ahora veamos lo dispuesto en la Ley Núm. 4-2017 sobre transacciones en cuanto a contratos de empleo que se declaren nulos. El artículo 2.9 de la ley nos dice que:

*En aquellos casos que se declare nulo cualquier contrato en que el empleado renuncie por anticipado a un derecho concedido en una ley, ello no impedirá que subsiguientemente se pueda transar cualquier reclamación, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido y cualquier otro requisito establecido en ley.*²¹⁴

Cabe realizar dos comentarios sobre el texto citado.

²¹³ 31 LPRA § 5303.

²¹⁴ 29 LPRA § 122h (2017 & Supl. 2018) (énfasis suplido).

En primer lugar, la transacción de la que habla el artículo parece referirse *solamente* a los escenarios donde se declare nulo un contrato por el hecho del empleado haber renunciado a un derecho concedido por una ley. Segundo, si bien la ley provee para que se puedan transigir estas reclamaciones, no dispone nada con relación a cómo deberá efectuarse la transacción; solo se limita a decir que se debe cumplir con los requisitos válidos de un contrato de transacción. Ello nos obliga a recurrir a las normas del Código para la regulación de los contratos de transacción.

La transacción, según se recoge del artículo 1709 del Código, se define como “un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”.²¹⁵ El artículo 1714 señala que la misma “comprende . . . los objetos expresados determinadamente en ella, o que, por una inducción necesaria de sus palabras, deban reputarse comprendidos en la misma”.²¹⁶ Así mismo, el artículo 1716 nos dice que se deberá tener en cuenta que el consentimiento viciado para la transacción tendrá el efecto de declararse nula la transacción.²¹⁷ De igual forma, cabe señalar que cuando el patrono se trate de un ente jurídico, “sólo [podrá] transigir en la forma y con los requisitos que [necesite] para enajenar sus bienes”, según apunta el artículo 1711.²¹⁸

Por último, la transacción tendrá el carácter de cosa juzgada, según dispone el artículo 1715,²¹⁹ estando la misma sujeta a revocación solo cuando una de las partes ignoraba que existía una sentencia firme sobre el pleito transigido según indica el artículo 1718.²²⁰ Ahora bien, ante una transacción válida, el artículo 1717, nos dice que la misma podrá ser anulada o rescindida por el hecho del descubrimiento de nuevos documentos, mientras no haya mediado mala fe.²²¹

Por tanto, nos resta decir que en cuanto al marco que regula los contratos de transacción, la Ley Núm. 4-2017 no tuvo el efecto de desplazar al Código. Vemos aquí un claro ejemplo de lo estipulado por el artículo 12 del Código, donde la normativa general suple las lagunas de una ley especial.

V. OTRAS DISPOSICIONES EN LA LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL QUE NO SE RECOGEN EN EL CÓDIGO CIVIL

Examinadas todas las disposiciones anteriores del Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 veamos algunas otras que, como ya hemos visto, atienden la ausencia de normas en el Código en cuanto al contrato de empleo en particular. Como hemos dicho anteriormente sobre estas normas, no se puede hablar de un desplazamiento del Código verdaderamente. Veamos.

²¹⁵ 31 LPRC § 4821.

²¹⁶ *Id.* § 4826.

²¹⁷ *Id.* § 4828.

²¹⁸ *Id.* § 4823.

²¹⁹ *Id.* § 4827.

²²⁰ *Id.* § 4830.

²²¹ *Id.* § 4829.

En primer lugar, la Ley Núm. 4-2017 decidió atender cuáles serán los derechos de empleados de en la relación contractual de empleo. El artículo 2.14 estipula que:

El empleado tendrá los siguientes derechos:

- (a) No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley.
- (b) Protección contra riesgos para su salud o integridad física.
- (c) Protección a su privacidad, sujeto a los legítimos intereses del patrono a proteger su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo; o según se disponga por ley.
- (d) Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- (e) Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a los periodos de tiempo establecidos.
- (f) Al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- (g) Todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.²²²

Tales derechos, en su mayoría, corresponden a los ya concedidos mediante legislación protectora del trabajo y también contemplados en nuestra Carta Magna.

Por otra parte, también la ley atendió cuáles serían los deberes de los empleados en la relación contractual. El artículo 2.15 dispone que:

El empleado tendrá los siguientes deberes básicos:

- (a) Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las normas del patrono, la buena fe y diligencia.
- (b) Observar las medidas de seguridad e higiene establecidas por el patrono.
- (c) Abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses del patrono.
- (d) Cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- (e) No competir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo.
- (f) Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono.
- (g) Todos aquellos deberes que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.²²³

²²² Ley de transformación y flexibilidad laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122m (2017 & Supl. 2018).

²²³ *Id.* § 122n.

Por su parte, el artículo 2.17 de la Ley Núm. 4-2017 señala que:

En los casos en que un empleado de otra jurisdicción es asignado a trabajar en Puerto Rico para beneficio de otro patrono, pero mantiene su relación de empleo con el patrono ubicado en la otra jurisdicción y el desempeño de sus funciones en Puerto Rico no exceda de tres (3) años consecutivos, los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el contrato de empleo. En estos casos, el empleado estará sujeto a las disposiciones de las leyes de Puerto Rico de contribución sobre ingresos, de discrimen en el empleo y de accidentes o enfermedades ocurridas en el empleo. De las partes no haber seleccionado contractualmente el derecho aplicable, estará sujeto a las normas de Puerto Rico.²²⁴

Entendemos que el legislador quiso particularizar este tipo relación. Recordemos que en la definición provista por la ley se dijo que en el contrato de empleo se podrá pactar que el empleado rinda un servicio a beneficio de un tercero. El artículo citado presenta el escenario donde un empleado de otra jurisdicción da un servicio a beneficio de un tercero ubicado en Puerto Rico. Por último, señalaremos lo dispuesto en el artículo 2.19, el cual señala que:

Después que un empleado o empleado potencial notifique al patrono, por escrito, su necesidad de acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo. La negación de cualquier acomodo razonable solo se justificaría cuando un patrono pueda demostrar que, de cada método alternativo de acomodo disponible, el escogido por el empleado o empleado potencial resultaría en una dificultad excesiva. La mera presunción de que muchas personas más, con las mismas prácticas religiosas que la persona que está siendo acomodada razonablemente, también podrían necesitar acomodo razonable, no es evidencia de dificultades excesivas.

Ningún patrono podrá penalizar, o, de cualquier manera, negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso. Toda infracción a las disposiciones de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000). El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dispondrá por reglamento, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en esta sección.²²⁵

Llama la atención el hecho de que esta disposición pueda chocar con la intención legislativa de la ley a la hora de flexibilizar y liberalizar el mercado de empleo frente a la libertad religiosa de los empleados. Ante una controversia ¿qué debe prevalecer? ¿el interés patronal o la libertad religiosa? Dejamos la interrogante.

²²⁴ *Id.* § 122p.

²²⁵ *Id.* § 122r.

CONCLUSIÓN

Al inicio de este escrito nos propusimos atender la interrogante planteada por la Prof. Emmalind García García en su escrito *El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, en cuanto al desplazamiento de las normas sobre el contrato de empleo recogidas en el Código. Dijimos que la aprobación de una ley especial, conforme la Doctrina, puede tener el efecto de no contradecir la normativa general —el Código Civil— o separarse completamente de ella. Tal desplazamiento dependerá de cuánto la ley especial se conforma en el espíritu normativo del Código *vis à vis* de cuánto se aleja de la misma hasta el punto de irse por encima de ella proveyendo un marco normativo exclusivo. Este es el mandato en el que descansa nuestro ordenamiento.

Sin embargo, nuestro ordenamiento reconoce que las leyes especiales podrán presentar lagunas que la propia pieza legislativa no aclara. Ante ello, el artículo 12 del Código provee para que, las normas generales serán supletorias a las leyes especiales. Por tanto, si bien una ley especial tiene el efecto de —como norma— desplazar el Código, ello no ha de entenderse que ocurre mecánicamente. El postulado del artículo 12 y la Doctrina apuntan a que la interacción entre una norma general y una ley especial debe entenderse como un asunto de prelación, en donde, habiendo una ley especial que atiende o regula un asunto en particular, se debe recurrir primero a dicha ley y, si esta no aclara las interrogantes, entonces el Código servirá como fuente supletoria en atención a la intención legislativa recogida en la normativa especial.

Dicho esto, según señalamos al inicio de este escrito, nos propusimos examinar el grado de desplazamiento del Código frente a la Ley Núm. 4-2017 en lo que respecta a las normas generales de obligaciones y contratos ante un nuevo marco regulatorio para el contrato de empleo. En efecto, la Ley Núm. 4-2017 no desplazó el Código *totalmente*, pues aún para muchas de las disposiciones de la mencionada ley recurrimos al Código para proveer una mejor interpretación del nuevo marco regulatorio para el contrato de empleo. A nuestro juicio, la Ley Núm. 4-2017 convive con las normas generales de nuestro Código. Dicho de otro modo, la pieza legislativa no desplazó al Código.

Ahora bien, con este trabajo, también nos propusimos proveerle al lector y, sobre todo, a la comunidad jurídica, algunos apuntes que sirvan para la interpretación jurídica del contrato de empleo, visto ahora como un contrato en particular recogido en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017. A lo largo de este ejercicio señalamos las instancias donde la ley recoge muchas de las normas contempladas en el Código en cuanto a la teoría general de las obligaciones y contratos. En atención a ello, intentamos proveer una interpretación cónsona con la Doctrina y la intención legislativa. A su vez, vimos aquellas otras instancias en donde en efecto la ley se aparta de la norma general. En estas últimas, sí cabe hablar de un desplazamiento del Código. Por su parte, también apuntamos aquellas disposiciones recogidas en la Ley Núm. 4-2017 que nuestro Código no contemplaba. En este último escenario, dijimos, no cabe hablar de un desplazamiento del Código, puesto que el mismo no regulaba el asunto ahora atendido mediante ley especial.

Por último, también presentamos algunos comentarios e interrogantes con respecto a la intención legislativa en torno a algunas de las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017, particularmente las que tienen que ver con los *usos y costumbres en el comercio*. Ello en

consideración a que la pieza legislativa no es de corte mercantil, según definido y abordado por la Doctrina y el Derecho Mercantil. Ante estas consideraciones, esperamos haber ofrecido un punto de partida, para el análisis del lenguaje antes señalado.

Con estos apuntes esperamos haberle dado al lector una guía y cuestionamientos que le sirvan para la interpretación del contrato de empleo, entendido ahora en nuestro ordenamiento como un contrato en particular. Además, esperamos haber contestado la interrogante planteada al comenzar este trabajo sobre el grado de desplazamiento del Código frente a la mencionada pieza legislativa. Sirva este escrito para poner en perspectiva que toda pieza legislativa no implica un desplazamiento automático de las normas generales recogidas en nuestro Código. Adjudicar dicho desplazamiento dependerá en gran medida del asunto que la pieza legislativa pretende regular y de cuánto el Código regulaba sobre dicho asunto. Habrá instancias, como la aquí contemplada sobre el contrato de empleo, en las que resulta necesario un análisis más profundo. Por último, esperamos que este escrito pueda contribuir a la interpretación de la Ley Núm. 4-2017, cuyos efectos y resultados concretos aún están por verse.