

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup>. Sesión  
Extraordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 692

6 de diciembre de 2021

Presentado por la señora *Rivera Lassén* y el señor *Bernabe Riefkohl*

*Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales*

#### LEY

Para enmendar los Artículos 2.8, 2.9, 2.10 y 2.20 de la Ley 4-2017, según enmendada conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de establecer que las modificaciones de los contratos laborales requieren el consentimiento expreso de todas las partes; para establecer que se deberán consentir expresamente por todas las partes los pactos para incluir métodos alternos para resolver disputas laborales y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Por décadas, Puerto Rico ha sido considerado uno de los baluartes del continente americano en materia de derecho laboral. Nuestro ordenamiento jurídico en dicha materia, siempre se ha enmarcado en la protección y garantía de los derechos de las personas trabajadoras. Tanto es así, que los elementos básicos de dichos derechos fueron consagrados en nuestra Constitución. La Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico indica expresamente:

Se reconoce el derecho de todo trabajador<sup>1</sup> a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o

---

<sup>1</sup> Cuando se habla de trabajador, se entenderá que se refiere a todas las personas en todas sus diversidades, que trabajan.

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

El propósito fundamental de esta sección de la Constitución es el proteger la salud, la seguridad y la vida de la gran masa trabajadora del archipiélago puertorriqueño.<sup>2</sup> En Puerto Rico, "[l]a piedra angular en el ordenamiento laboral resultante es, sin duda, el derecho al empleo, pues, sin el derecho a retener el empleo, poco sentido tendrían las demás protecciones asociadas al trabajo"<sup>3</sup>. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha dejado claro que, el derecho de una persona a continuar disfrutando de su trabajo, es un derecho adquirido que no puede serle arrebatado.<sup>4</sup> Cónsono con esos principios, se ha establecido una fuerte política pública laboral cuyo objetivo es garantizar una protección mayor a los trabajadores.<sup>5</sup> Estas protecciones estatutarias tienen profundas raíces constitucionales y cobijan tanto a las personas trabajadoras contratadas individualmente como aquellas organizadas colectivamente.<sup>6</sup> Sin embargo, la aprobación de la Ley 4-2017, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", privó a los trabajadores y trabajadoras de un sinnúmero de derechos adquiridos a través de las leyes vigentes para ese entonces, promulgadas por esta Asamblea Legislativa. La presente medida, se presenta en el marco de los esfuerzos por rescatar los derechos laborales trastocados con la aprobación de la referida Ley, así como los principios consagrados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

---

<sup>2</sup> De Guaynabo v. Tribunal Superior De P.R., 97 D.P.R. 545 (1969)

<sup>3</sup> Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, 182 DPR 937, 949 (2011)

<sup>4</sup> Epifanio Ortiz Cruz v. Junta Hípica De P.R., 101 D.P.R. 791 (1973)

<sup>5</sup> Cordero Jiménez v. UPR, 188 DPR 129, 139 (2013)

<sup>6</sup> J. Farinacci Fernós, *Hermenéutica puertorriqueña: Cánones de interpretación judicial*, Puerto Rico, Editorial InterJuris, 2019, pág. 253.

En Puerto Rico, los acuerdos contractuales de empleo entre una persona trabajadora y su patrono se recogen en un contrato de empleo que es regulado por las disposiciones contractuales contenidas en nuestro Código Civil. Recientemente, entró en vigor la Ley Núm. 55-2020, mejor conocida como el “Código Civil de Puerto Rico de 2020”, según enmendada. El Artículo 1230 de dicho Código Civil establece:

El contrato es el negocio jurídico bilateral por el cual dos o más partes expresan su consentimiento en la forma prevista por la ley, para crear, regular, modificar o extinguir obligaciones.<sup>7</sup>

El perfeccionamiento de un contrato requiere el consentimiento de las partes sobre el objeto y la causa, salvo en los casos en que se requiere el cumplimiento de una formalidad solemne o cuando se pacta una condición suspensiva.<sup>8</sup> Para que exista consentimiento, debe darse el concurso de una oferta proveniente de una parte y la notificación de la aceptación de la misma por la otra parte.<sup>9</sup> El Profesor José Vélez Torres señala que:

[...]la prestación del consentimiento para que sea considerada válida, presume una voluntad capaz que sea, además, libre y que tenga completo conocimiento sobre lo que está haciendo; es decir, una voluntad que actúa libre y espontáneamente.<sup>10</sup>

Las bases del derecho contractual puertorriqueño son la autonomía de la voluntad y la libertad que tienen las partes contratantes para establecer los pactos, cláusulas y condiciones que deseen, siempre que las mismas “no sean contrarios a las leyes, a la

---

<sup>7</sup> 31 L.P.R.A. Sección 9571

<sup>8</sup> 31 L.P.R.A. Sección 9771

<sup>9</sup> 31 L.P.R.A. Sección 9772

<sup>10</sup> J.R. Vélez Torres, Curso de derecho civil: derecho de contratos, San Juan, Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana, 1990, T. V, Vol. II, pág. 45

oral, ni al orden público".<sup>11</sup> Nuestra alta curia ha definido el concepto "orden público" como:

[...]el conjunto de valores eminentes que guían la existencia y bienestar de una sociedad. Este recoge y ampara un interés social dominante por su trascendencia, por el número de personas que afecta y por la valía de los derechos que tiende a proteger. En gran medida es un acopio de normas de moral y de ética pública que en ocasiones alcanzan su exposición en ley, pero aun sin esa declaración legislativa, constituyen principios rectores de sabio gobierno, nacidos de la civilización y fortalecidos por la cultura, la costumbre y por la manera de ser; en fin, por el estilo de una sociedad. Tanto en la costumbre como en la ley se manifiesta la voluntad social predominante.<sup>12</sup>

La jurisprudencia ha reconocido que el contrato de empleo es uno típico de adhesión ya que, de ordinario, la persona empleada tiene que aceptar lo que propone el patrono por no estar en posición de exigir mejores términos.<sup>13</sup> Una de las causas establecidas por nuestro Código Civil para que este tipo de contrato sea anulable es que el mismo permita que la parte que lo redacta, es decir el patrono, pueda modificar, unilateralmente, los elementos del pacto.<sup>14</sup>

Sin embargo, la más reciente decisión de nuestro más alto foro en el caso *Aponte Valentín y Otros v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC*<sup>15</sup> parece revertir las referidas normas jurídicas en detrimento de los derechos adquiridos por la clase trabajadora. Según la Opinión disidente emitida en dicho caso por el Juez Asociado Estrella Martínez, a la cual se unió el Juez Asociado Colón Pérez, la decisión de la mayoría:

---

<sup>11</sup> BPPR v. Sucn. Talavera, 174 DPR 686, 693 (2008). Véanse, además: Jarra Corp. v. Axxis Corp., 155 DPR 764, 772 (2001); Trinidad v. Chade, 153 DPR 280, 289 (2001).

<sup>12</sup> De Jesús González v. A.C., 148 DPR 255, 264 esc. 5 (1999) (citando a Hernández v. Méndez & Assoc. Dev. Corp., 105 DPR 149, 153-154 (1976))

<sup>13</sup> Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157, 166 esc. 9 (1994); C.R.U.V. v. Peña Ubiles, 95 DPR 311, 314 (1967); Casanova v. P.R.-Amer. Ins. Co., 106 DPR 689, 697 (1978).

<sup>14</sup> 31 L.P.R.A. Sección 9803

<sup>15</sup> 2021 T.S.P.R. 148

[...]establece un precedente que valida y aumenta desmedidamente el poder de los patronos para variar a su propia y única prerrogativa los términos de un contrato laboral y que reduce los derechos laborales de los empleados. Ello, de espaldas a la incontrovertible política pública e interés del Estado en salvaguardar hasta el máximo posible los derechos sustantivos y procesales de los empleados frente a su patrono.<sup>16</sup>

En dicha Opinión Disidente, el Juez Estrella Martínez concluye que un pacto contrario a los valores del derecho al trabajo y estatutos protectores del empleo es contrario al orden público.<sup>17</sup> La decisión del Tribunal Supremo en este caso constituye una interpretación errónea del derecho aplicable que debe corregirse mediante legislación. Resulta innegable que los patronos poseen varias ventajas sobre las personas trabajadoras a la hora del reclutamiento, la contratación, el ascenso y otros. El principio de buena fe requiere que se pacten acuerdos laborales donde haya un balance entre los derechos de las personas empleadas y los servicios prestados a los patronos(as). El requisito del consentimiento es pieza medular del derecho contractual puertorriqueño. La falta del consentimiento en un acuerdo contractual es motivo de nulidad de este.<sup>18</sup> La política pública a favor del arbitraje debe analizarse a partir de las normas generales de interpretación contractual, incluyendo los requisitos aplicables a los contratos de empleo y a la modificación de los derechos laborales. Los acuerdos contractuales en el marco de una relación obrera-patronal, no deben ser modificados sin el consentimiento explícito de las partes involucradas. De la misma manera, a la luz del Artículo 2 de la Ley 115-1991, mejor conocida como la “Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial”<sup>19</sup>, el negarse a consentir a una modificación de contrato

---

<sup>16</sup> Opinión disidente emitida por el Juez Asociado señor ESTRELLA MARTÍNEZ, a la cual se une el Juez Asociado señor COLÓN PÉREZ, 2021 T.S.P.R. 148

<sup>17</sup> *Id.*

<sup>18</sup> Art. 342, Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020, mejor conocido como el “Código Civil de Puerto Rico de 2020”, 31 L.P.R.A. Sección 6312

<sup>19</sup> 29 L.P.R.A. § 194b

propuesta por el patrono, no puede acarrear represalias para una persona trabajadora. El Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones laborales en aras de prevenir prácticas injustas.<sup>20</sup> Por tanto, esta Asamblea Legislativa entiende imperativo enmendar la Ley 4-2017, según enmendada, para garantizar la política pública vigente en materias de derecho contractual y laboral así como para proveerles a las personas trabajadoras todas las herramientas necesarias para hacer valer sus derechos ante el patrono.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Sección 1.-Se enmienda el Artículo 2.8 de la Ley 4-2017, según enmendada  
2 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que se lea como  
3 sigue:

4           “Artículo 2.8.-Voluntad de las Partes para Contratar

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

10           *Las modificaciones propuestas al contrato de empleo original y vigente, deberán incluir la*  
11 *opción de que la persona contratada pueda conservar el pacto original. Ningún patrono podrá*  
12 *tomar represalias contra una persona empleada por ejercer dicha opción.*

---

<sup>20</sup> Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001).

1           Sección 2.-Se enmienda el Artículo 2.9 de la Ley 4-2017, según enmendada  
2 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que se lea como  
3 sigue:

4           “Artículo 2.9.-Transacciones: Contratos Nulos

5 *Será nula cualquier modificación a los contratos de empleo realizada por el patrono sin el*  
6 *consentimiento expreso la persona empleada. En este caso, los términos del contrato original*  
7 *continuarán vigentes.*

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

13           Sección 3.-Se enmienda el Artículo 2.10 de la Ley 4-2017, según enmendada  
14 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que se lea como  
15 sigue:

16           “Artículo 2.10.-Consentimiento

17 El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces  
18 obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las  
19 consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y  
20 las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra  
21 manera en una ley especial.

1            *Cualquier modificación al contrato de empleo deberá contar el consentimiento expreso de*  
2 *ambas partes, mediante firma física o electrónica. Ningún patrono podrá tomar represalias contra*  
3 *una persona empleada por negarse a consentir a una modificación contractual.*

4            Sección 4.-Se enmienda el Artículo 2.20 de la Ley 4-2017, según enmendada  
5 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que se lea como  
6 sigue:

7            “Artículo 2.20.-Mediación y Arbitraje

8            Se ratifica la política pública a favor de los procedimientos alternos de solución  
9 de disputas relacionadas a controversias que surjan de la aplicación de esta Ley, como  
10 lo son la mediación y el arbitraje provisto por el Departamento del Trabajo y Recursos  
11 Humanos, incluyendo su Oficina de Mediación y Arbitraje (OMA).

12 *Ningún contrato podrá ser modificado para incluir los métodos alternos como el método*  
13 *exclusivo para resolver controversias obrero-patronales, que incluyen reclamaciones por despidos*  
14 *injustificados, incumplimiento de contrato, reclamaciones por discriminación y/o acoso,*  
15 *reclamaciones por represalias, por horas extras, salarios, licencias/permisos, por pagos de*  
16 *licencias, compensación, sanciones o restitución de sueldos bajo la Ley Núm. 80-1976 según*  
17 *enmendada conocida como “Ley sobre Despidos Injustificados”, la Ley Núm. 100 de 30 de junio*  
18 *de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo” y la Ley 180-*  
19 *1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por*  
20 *Enfermedad de Puerto Rico”, sin el consentimiento expreso de las partes mediante firma física o*  
21 *electrónica. Ningún patrono podrá tomar represalias contra una persona empleada por negarse a*  
22 *prestar su consentimiento para dicha modificación.*



1 *De pactarse el uso de métodos alternos para las reclamaciones obrero-patronales, en el caso de*  
2 *contratarse un(a) arbitro o tercero imparcial privado, el patrono asumirá el pago del costo de los*  
3 *cargos por el servicio, así como los restantes cargos que acarree el proceso.*

4           Sección 5.-Vigencia.

5           Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.