

# LA NOVACIÓN UNILATERAL EN EL CONTRATO DE EMPLEO INDIVIDUAL A TIEMPO INDETERMINADO

WILLIAM MARRERO QUIÑONES\*

La novación unilateral en el contrato de empleo individual a tiempo indeterminado.....	1
I. Introducción.....	1
II. El contrato.....	2
III. Contrato de empleo individual.....	3
IV. La novación.....	8
V. La novación en el contrato de empleo.....	12
VI. Conclusión.....	23

*They concern first of all the question of work, which must be regarded not merely as a commodity, but as a specifically human activity. In the majority of cases a man's work is his sole means of livelihood. Its remuneration, therefore, cannot be made to depend on the state of the market. It must be determined by the laws of justice and equity. Any other procedure would be a clear violation of justice, even supposing the contract of work to have been freely entered into by both parties.<sup>1</sup>*

## I. INTRODUCCIÓN

Posiblemente, en una sociedad moderna-capitalista, el contrato más importante en la vida del hombre y la mujer es el contrato de empleo. De éste dependen infinidad de otros contratos que, ahora ponen a correr la imaginación del lector, en busca de algún otro que entienda es más trascendental, con el propósito de contradecir este planteamiento.

---

\* Candidato al grado de Juris Doctor 2011, Universidad de Puerto Rico.

<sup>1</sup> Juan XXIII. *Mater et magistra*. Carta encíclica sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la doctrina cristiana. 15 de mayo de 1961. *Disponible en* [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_xxiii/encyclicals/documents/hf\\_j-xxiii\\_enc\\_15051961\\_mater\\_en.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater_en.html).

Este artículo, sin embargo, no pretende discutir el abarcativo tema del contrato de empleo, que de por sí ha abarrotado bibliotecas enteras alrededor del mundo. Su propósito es llevar al lector a entender el concepto de la novación dentro del contexto del contrato de empleo. Para ello, comienza por elucidar la figura del contrato en general, en la Sección II; luego aborda la figura del contrato individual de empleo, en la Sección III; lo que posibilita discutir la figura de la novación civil, en la Sección IV; y finalmente poder abordar la figura de la novación en el contrato de empleo individual, en la Sección V. La razón de tal recorrido analítico es que, aún cuando la figura de la novación en el empleo ha sido mencionada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en distintas opiniones, éste lo ha hecho de pasada, por lo que no le ha provisto de contenido ni la ha aplicado formalmente dentro del contexto del contrato de empleo.

## II. EL CONTRATO

El contrato de empleo, como los demás contratos en Puerto Rico, está regido por nuestro Derecho civil. De tal modo, le aplican sus preceptos contractuales; específicamente, los Artículos 1206 hasta el 1266 del Código Civil de Puerto Rico.<sup>2</sup> Aunque vale aclarar que éstos le aplican sólo de manera supletoria, frente al Derecho laboral.

Esencialmente, el Código Civil establece que el contrato es una de las formas en que nacen las obligaciones.<sup>3</sup> Dispone además, que éste tiene fuerza de ley entre las partes y que debe cumplirse a tenor del mismo.<sup>4</sup> El contrato puede ser unilateral o bilateral y se perfecciona con el mero consentimiento.<sup>5</sup>

Además del consentimiento, se requiere que los contratos posean objeto cierto y causa.<sup>6</sup> Los mismos son obligatorios, sin importar la forma en que se hubiesen celebrado, si concurren las condiciones esenciales para su validez<sup>7</sup> y si no son contrarios a la ley, moral u orden público.<sup>8</sup> Salvo por estos requisitos necesarios para su perfeccionamiento, el Código Civil no establece otras formalidades. Excepcionalmente, en ciertas ocasiones, le establecen requisitos de forma, tales como que deberán constar en escritura pública o por escrito, según se ve en el contexto de los derechos reales.<sup>9</sup>

El contrato es la realización paradigmática de la *autonomía de la voluntad*. Según el tratadista español, Puig Brutau, “[e]sta autonomía significa que, en principio, todo particular puede contratar cuando quiera, como

---

<sup>2</sup> Arts. 1206-1266 Cód. Civ. PR, 31 LPRA §§ 3371-3525.

<sup>3</sup> 31 LPRA § 2992.

<sup>4</sup> 31 LPRA § 2994.

<sup>5</sup> 31 LPRA § 3375.

<sup>6</sup> 31 LPRA § 3391.

<sup>7</sup> 31 LPRA § 3451.

<sup>8</sup> 31 LPRA § 3372.

<sup>9</sup> 31 LPRA § 3453.

quiera y con quien quiera”.<sup>10</sup> Claro, según preceptúa nuestro Código Civil, esta autonomía de la voluntad no es absoluta. Ésta está delimitada, en principio por el Código Civil. Además, según explica el mencionado tratadista, su fuerza obligacional proviene de la combinación que se da entre las voluntades de los contratantes y el efecto que la expresión de dichas voluntades produce en terceros.<sup>11</sup>

En conclusión, este somero recuento del Derecho civil apunta a que sus disposiciones normativas inciden sobre las relaciones contractuales que se dan en el ámbito del empleo. La razón es que éste impone una serie de deberes jurídicos que llevan a que empleador y empleado adapten sus conductas libres a un particular mandato contractual, en aras de fomentar el tráfico mercantil y la formación de capital.

### III. CONTRATO DE EMPLEO INDIVIDUAL

Al igual que los demás contratos, el contrato de empleo va dirigido a fomentar el tráfico jurídico. Para lograrlo, éste busca ofrecer certeza y estabilidad a esas relaciones jurídicas destinadas a crear riquezas. Pero, en comparación a otros contratos, el contrato de empleo ha tenido un desarrollo jurídico distinto. Aunque el contrato de empleo incluye la palabra *contrato*, el ordenamiento ha distinguido esta figura, asignándole un valor especial y brindándole una característica protección jurídica, no sólo a las riquezas que produce, sino a quienes trabajan para producirlas también. Algunas de las razones esbozadas para esta particular valoración jurídica son de carácter humanista o social, mientras otras son económicas, mercantiles o políticas. Irrespective de cuál sea la motivación hilvanada, como mínimo, ellas apuntan a que, junto al surgimiento de la relación contractual en el empleo, se confeccionaron una pluralidad de prácticas que terminaron redefiniendo, en múltiples niveles, la convivencia humana en la modernidad.

A la luz de estas consideraciones, se comienza por definir lo que es el contrato de empleo. Éste es un instrumento jurídico mediante el cual se establece una relación de trabajo entre dos contratantes.<sup>12</sup> Esta definición nos permite entonces distinguir al contrato de empleo del contrato de prestación de servicios, denominado por el Código Civil como arrendamiento de servicios.<sup>13</sup> Dicha figura, sólo considera el servicio que se habrá de ofrecer, sin pensar en la persona del trabajador. Tampoco toma en cuenta las

---

<sup>10</sup> II-1 JOSÉ PUIG BRUTAU, FUNDAMENTOS DE DERECHO CIVIL 5 (3ra ed. 1985).

<sup>11</sup> *Id.*, en la pág. 16.

<sup>12</sup> Aunque el Tribunal Supremo ha cualificado que el contrato de empleo es uno típico de adhesión, en este artículo se optó por una definición más amplia, en aras de abarcar la multiplicidad de relaciones contractuales que pudiesen surgir en el contexto laboral. Orsini García v. Srio. De Hacienda, 2009 TSPR \_\_\_ (2009); Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763 (1992).

<sup>13</sup> 31 LPRA §§ 4111-4115.

características de colaboración y continuidad que son típicas del contrato laboral. Como bien explica Puig Brutau, el contrato de prestación de servicios del Derecho civil posibilita la prestación de un servicio a cambio de cierta remuneración dentro de una relación de dependencia, aunque no de permanencia.<sup>14</sup> En cambio, el contrato de empleo pretende regular una relación de permanencia. Por ello, es regido en carácter de especialidad por el Derecho laboral y sólo de forma supletoria por el Derecho civil.

El contrato de trabajo, como se le denominó en un principio y se le sigue conociendo, es un término que economistas esgrimieron por primera vez a finales del Siglo XIX. De forma jurídico-oficial, sin embargo, fue utilizado por vez primera en una ley que se redactó en Bélgica en el 1900, según nos relata el Dr. Alfredo J. Ruprecht.<sup>15</sup>

A modo de recuento histórico, Ruprecht menciona que, en un principio, el hombre trabajó para sí mismo, procurándose sus alimentos, abrigo y techo. Luego, con las guerras recurrentes, surgió la práctica de convertir a los vencidos en esclavos. Por ejemplo, en Roma se consideraba que el servicio militar y la agricultura eran las únicas tareas dignas para los ciudadanos, por lo que las demás faenas eran delegadas a los esclavos. Esta incipiente práctica de dividir el trabajo fue el germen para que, siglos más tarde, surgiera la mano de obra *libre* para la realización de particulares tareas que se concebían como capaz de ser delegadas en otros.

Retomando el ejemplo de Roma, se encuentra que las relaciones de trabajo de entonces se daban como un simple arrendamiento o como un arrendamiento de obras. No obstante, ya para el Medioevo, ésta había evolucionado. Ahora, los hombres se sometían a un patrono con la expectativa de recibir su protección y benevolencia; a cambio, éstos ofrecían su trabajo, fidelidad y obediencia. De esta forma, desapareció la esclavitud y surgió un nuevo modelo: la servidumbre. Éste, sin embargo, no trajo consigo un dramático cambio paradigmático, pues al igual que el modelo de la esclavitud, el trabajador era tratado como mercancía canjeable y transferible.

No es hasta la Revolución Francesa que se le dio un contenido puramente contractual a la relación de trabajo. Tanto en el *Code civil des Français* como en el *Bürgerliches Gesetzbuch*, se reconoció la dignidad del trabajador. Además, se independizó el Derecho laboral, como área especial del Derecho, y se desarrolló el contrato de trabajo. En su escrito, Ruprecht detalla más de veinte definiciones del contrato de trabajo de diferentes estudiosos del Derecho. Vale señalar que, generalmente, todas ellas giraban en torno a un vínculo jurídico o una convención bipartita en la cual una de las

---

<sup>14</sup> II-2 JOSÉ PUIG BRUTAU, FUNDAMENTOS DE DERECHO CIVIL 384 (3ra ed. 1956).

<sup>15</sup> ALFREDO J. RUPRECHT, CONTRATO DE TRABAJO 3 (1960).

partes se obligaba a prestar ciertos servicios y la otra se comprometía a remunerarlos.<sup>16</sup>

A diferencia de la Roma de antaño y de los tiempos de la Revolución Francesa, actualmente se concibe y define de forma distinta al contrato de empleo. El ordenamiento provee a dicha figura con un tratamiento especial con el fin de brindarle unas salvaguardas mínimas al empleado y al empleador. La razón es que reconoce que dicho contrato se confecciona dentro de una relación desigual de poder, donde el empleado ostenta una posición de subordinación frente al patrono. Cuenta entonces con un conjunto de medidas que restringen la libertad de contratación de ambos con el fin de evitar que la parte contratante en desventaja económica (el empleado), se vea presionada a aceptar cláusulas u ofrecer prestaciones que le perjudiquen o sean contrarias a su voluntad. En otras palabras, las leyes sobre el empleo establecen unas condiciones mínimas e inviolables que aspiran a establecer cierto equilibrio entre las partes y a forjar un cierto grado de equivalencia entre las prestaciones. A cambio, éstas le proveen un esquema mínimo de uniformidad y seguridad a quienes dependen de la labranza del empleado (los patronos). El precio a pagar por estos beneficios es que las facultades de contratación de ambas partes son en gran medida restringidas.

De forma análoga, en Puerto Rico el contrato de empleo goza de un trato especial por el ordenamiento jurídico. Tanto así que, en ocasiones, es caracterizado como un contrato *sui generis*, en aras de distinguirlo de los tradicionales contratos al amparo del Derecho civil.<sup>17</sup>

Otra característica del contrato de trabajo es que existen múltiples regulaciones que gobiernan el empleo –normas limitando la duración de la jornada laboral, el salario mínimo, las licencias, vacaciones, y condiciones de trabajo, la seguridad, entre otras. Esto ha llevado a que algunos teóricos preconicen que este tipo de contrato está próximo a desaparecer, pues las regulaciones le dejan a las partes poco por *negociar*. Otros, no obstante, entienden que el contrato de trabajo es la piedra angular del crecimiento y desarrollo, de manera que la relación entre patrono y empleado sólo puede forjarse y ser comprendida a través de las voluntades que en él quedan plasmadas.

Una tercera característica es que las normas que regulan a este tipo de contrato responden a unas políticas públicas cuyo eje central es el orden público. Su premisa inarticulada es que la vida social moderna no puede ser funcional si el contexto del empleo es disfuncional. Por tanto, el ordenamiento se vale del poder de razón del estado para restringir las condiciones contractuales y laborales y considera un abuso de poder que el

---

<sup>16</sup> *Id.*, en las págs. 6-7.

<sup>17</sup> *Id.*, en las págs. 11-12, 23.

empleador o empleado, según sea el caso, abuse de las facultades que les confiere u omite observar sus disposiciones.

Todas estas características del contrato de empleo, sin embargo, surgieron por unas particulares necesidades de la vida moderna en una sociedad industrializada. La industrialización hizo del trabajo la única vía para el sustento y para el logro de un nivel de vida adecuado. En sus orígenes, el contrato laboral era básicamente un contrato de adhesión.<sup>18</sup> Esto propiciaba que muchas veces los empleados se vieran obligados a someterse a patronos inescrupulosos. Esta práctica resultó ser demasiado onerosa para los empleados y la sociedad en general. Dicho de otro modo y en las palabras del Tribunal Supremo de Puerto Rico, bajo las leyes aplicables podían “pagarse con impunidad salarios de hambre”.<sup>19</sup> Entonces, el Estado se interpuso entre el empleado y empleador en aras de brindarle cierto poder de negociación frente al poderoso patrono.

Es por ello que la legislatura de PR, al igual que las legislaturas de otros países, comenzó a enfocar sus esfuerzos en desarrollar proyectos que potenciaran un mejor estándar de vida, tanto para los obreros como para sus familias. Algunos ejemplos de las protecciones que lograron son: (1) el pago de salarios en moneda legal de los Estados Unidos de América;<sup>20</sup> (2) el pago en indemnización por despido injustificado;<sup>21</sup> (3) el pago de compensación extraordinaria por una jornada de trabajo mayor de ocho (8) horas en un día;<sup>22</sup> (4) delimitación de la jornada legal diaria y semanal de trabajo;<sup>23</sup> (5) protección contra riesgos para la salud e integridad personal en el trabajo o empleo;<sup>24</sup> y (6) establecimiento de un salario mínimo,<sup>25</sup> igualándolo al establecido por ley federal;<sup>26</sup> entre otros.

Este último punto merece ser comentado. Para ello, aludimos a las palabras del Juez Fuster, cuando destacó que “nuestro propio derecho laboral, que tiene al derecho federal como modelo y que en gran medida es solo supletorio de éste, se nutre continuamente de normas federales que se

---

<sup>18</sup> Se define como un contrato en el cual la intervención de una de las partes consiste en su mera conformidad, involuntaria y muchas veces sin conocimiento real de los términos de un documento redactado unilateralmente por una empresa poderosa que le fuerza a aceptarlo. RUTH ORTEGA VÉLEZ, DICCIONARIO JURÍDICO: DERECHO PUERTORRIQUEÑO 137-138 (2005).

<sup>19</sup> Cardona v. Corte de Distrito de Humacao, 62 DPR 61, 69 (1943).

<sup>20</sup> Para Reglamentar el Contrato de Trabajo, Garantizar el Salario del Obrero, Imponer Ciertas Penalidades por la Violación de la Misma y Otros Fines, Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, 29 LPRA § 175 (2009).

<sup>21</sup> Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §§ 185 a-m (2009).

<sup>22</sup> CONST. P.R. art. II, § 16.

<sup>23</sup> 29 LPRA § 271.

<sup>24</sup> 29 LPRA § 361.

<sup>25</sup> 29 LPRA § 250.

<sup>26</sup> Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. §§ 201-219 (2006).

incorporan a nuestro Derecho por la pertinencia y vinculación que este Tribunal les reconoce”.<sup>27</sup> Dicho esto, se elaborará a continuación, y con mayor profundidad, el asunto del contrato de trabajo.

Dentro de la teoría del Derecho civil, se concibe al contrato laboral como uno bilateral. En éste, una parte (empleado) se obliga a rendir unos servicios a la otra parte (patrono) a cambio de una remuneración que se presupone ser justa y autónoma. Esta relación de empleado se considera personalísima e intransferible, pues es contratado por sus atributos y condiciones particulares. Lo mismo no ocurre con el patrono, quien podrá ser unilateralmente sustituido.

Por otro lado, usualmente dicho contrato trata de una obligación permanente, pues una vez comenzado no tiene fecha determinada o determinable de terminación. El patrono sucesor deberá cumplir con lo pactado por su predecesor. Sin embargo, esto no significa que los contratantes quedarían obligados por el resto de sus vidas el uno para con el otro. Lo primero que hay que tomar en consideración es que, nuestra Constitución reconoce el derecho de todo empleado a “escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella”.<sup>28</sup> De igual forma, nuestra legislación le provee al patrono la opción de despedir a un empleado contratado sin tiempo determinado, por justa causa. Incluso, tiene la opción de despedir al empleado sin justa causa, si cumple con el pago de la indemnización que estipula la Ley Núm. 80.

La regla general es que este tipo de contrato se perfecciona como otros, con el mero consentimiento de las partes. No obstante, a diferencia de los contratos regulados por el Derecho civil, a algunos tipos de contratos y cláusulas, en el ámbito laboral, se les exigen ciertos requisitos de forma. Algunos ejemplos de éstos son el contrato de período probatorio,<sup>29</sup> de empleo temporero<sup>30</sup> y las cláusulas de no competencia.<sup>31</sup>

En España ocurre algo similar. Así, requieren reducir a escrito los siguientes contratos:

[...]os de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

---

<sup>27</sup> Universidad de Puerto Rico v. Asociación de Profesores Universitarios, 136 DPR 335, 368 (1994).

<sup>28</sup> CONST. P.R. Art. II, § 16.

<sup>29</sup> 29 LPRA § 185 h.

<sup>30</sup> 29 LPRA § 185 k.

<sup>31</sup> Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157, 176 (1994).

Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.<sup>32</sup>

Además, el ordenamiento laboral español permite que cualquiera de las partes solicite la formalización escrita del contrato, aún cuando la relación laboral ya se hubiese iniciado.

Esta somera mirada al Derecho español sirve para ilustrar como en España, al igual que en Puerto Rico, existe un interés público de patente intensidad para con las relaciones de empleo. Ello, por tanto, justifica la intervención del Estado en aras de limitar la autonomía de la voluntad de las partes envueltas y realizarles exigencias mínimas, tales como los requisitos de forma y contenido expuestos aquí.

#### IV. LA NOVACIÓN

El anterior recuento sobre las diversas disposiciones legales que aplican al contrato de empleo permite que ahora se pueda abordar la figura de la novación, objeto del presente artículo. Al igual que en los dos acápites anteriores, primero se expondrá brevemente el tratamiento que hace el Derecho civil de la figura de la novación para luego analizarla dentro del contexto del empleo.

La novación es una figura con una larga trayectoria histórica y, desde sus inicios, ha variado considerablemente. En primera instancia, bajo el Derecho romano, las obligaciones tenían “un carácter totalmente invariable, no pudiéndose introducir en ella[s] modificación alguna sin destruir el vínculo”.<sup>33</sup> Éste solo permitía que operase la figura del *novatio* por estipulación o contrato *litteris*, si surgía un elemento nuevo y si el objeto de la obligación seguía siendo el mismo.<sup>34</sup> De concurrir todos estos elementos, podía operar la *novatio* y transformar la obligación original en otra, revestirla “con una forma nueva”.<sup>35</sup> Explica Puig Brutau que el “formalismo de la contratación exigía que la más leve variación en los términos de una relación obligatoria se tradujera en la extinción de la obligación primitiva y en la creación en su lugar de otra relación nueva”.<sup>36</sup> La rigidez de dicha figura —en cuanto a su poder extintivo y requisitos formales— dio paso a la *stipulatio*.<sup>37</sup> Ésta permitía los pactos verbales mediante “el pronunciamiento de unas

---

<sup>32</sup> Estatuto de los Trabajadores, Título I, Artículo 8 (2) (R.D.L. 1995, 997),(España).

<sup>33</sup> *Id.* en la pág. 15.

<sup>34</sup> GUAROA VELÁZQUEZ, LAS OBLIGACIONES SEGÚN EL DERECHO PUERTORRIQUEÑO 196 (1964).

<sup>35</sup> *Id.*

<sup>36</sup> I-2 JOSÉ PUIG BRUTAU, FUNDAMENTOS DE DERECHO CIVIL 389 (4ta ed. 1988).

<sup>37</sup> RIVERA GARCÍA 404 (2000). Contrato verbal en Derecho romano, el cual constituía el más solemne y formal de todos los contratos.



palabras solemnes” que, si bien no cumplían con los rígidos requisitos romanos de la *novatio*, eran legalmente válidos.<sup>38</sup>

Según García De Marina, es de la figura romana del *stipulatio* que se deriva la norma española de la prevalencia de la voluntad en las obligaciones y contratos. Dicha figura, con el transcurso del tiempo, se fue tornando menos rígida hasta que se comenzó a requerir el *animus novandi* para que pudiese surgir la figura de la novación extintiva. Eventualmente, ello llevó a que se aceptare la figura de la novación modificativa, que surtiría efectos cuando no ocurriesen *cambios sustanciales*.<sup>39</sup>

En la actualidad, la novación recoge el derecho de los individuos a obligarse, liberarse o alterar sus relaciones jurídicas<sup>40</sup> o, como destaca el profesor Michel Godreau, la autonomía de la voluntad. Esta novación puede clasificarse en varias categorías. La primera es la novación extintiva, que opera ante la sustitución de una obligación anterior por otra nueva. Ello se puede hacer de forma expresa —cuando los contratantes exteriorizan terminantemente su voluntad de dejar sin efecto la obligación anterior— o tácita —cuando la nueva obligación es incompatible en todo punto con la anterior.<sup>41</sup> A continuación se exponen varias definiciones de conocidos tratadistas sobre este tema:

La novación, o sea la transfusión del primer débito en otra obligación, de suerte que desaparezca el primero, según indica el Digesto, es aquella especie de contrato en virtud del cual se modifica una obligación preexistente o se destruye sustituyéndola por otra nueva.

- Mucius Scaevola

Novación es el cambio, sustitución, renovamiento de una obligación, o relación obligatoria, por otra con ánimo de extinguir o modificar esencialmente la primera.

- Sánchez Román

---

<sup>38</sup> I LUIS DÍEZ-PICASSO, FUNDAMENTOS DEL DERECHO CIVIL PATRIMONIAL INTRODUCCIÓN TEORÍA DEL CONTRATO 139 (5ta ed. 1996). Las palabras solemnes que se debían pronunciar eran “*Spondes? Spondeo*” y “*Promittis? Promitto*”. BLACK’S LAW DICTIONARY 1268-1269 (5ta ed. 1979).

<sup>39</sup> Se define como “lo esencial y más importante de una cosa”. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA 2115 (22da ed. 2001).

<sup>40</sup> MANUEL GARCÍA DE MARINA, LA NOVACIÓN 20 (1993).

<sup>41</sup> 29 LPRA § 3242.

Novación es la extinción de una obligación por la creación de otra nueva destinada a remplazarla.

- Valverde

La novación consiste en la sustitución de una relación obligatoria por otra destinada a extinguir aquella.

- Puig Peña<sup>42</sup>

En segundo término, existe la novación modificativa, que aplica en aquellas instancias en que los cambios en la obligación no sean *sustanciales*. Este tipo de modificación puede ser objetiva —un cambio en el objeto del contrato o de las prestaciones— o subjetiva —una sustitución de la persona de los contratantes. Se puede advertir la modificación del contrato o la obligación, sin que la obligación principal se vea afectada en casos, tales como los aumentos o disminuciones en las usuras<sup>43</sup> y la creación o supresión de fianzas.<sup>44</sup>

Al analizar la novación, en su vertiente extintiva y modificativa, se encuentra que la extinción o pervivencia de la obligación o relación jurídica anterior dependerá, necesariamente, de la determinación de sustancialidad que se haga.

Sobre ello, Puig Brutau, citando a Diez Picazo, explica que existe incompatibilidad (sustancialidad) “cuando las obligaciones pertenecen a tipos distintos”.<sup>45</sup> Ofrece, como ejemplo, el arrendatario de un apartamento que conviene con su arrendador que, en lo sucesivo, habría de ocupar dicho inmueble en otro concepto, compra con precio aplazado o como un derecho de habitación, por mencionar solo algunos.<sup>46</sup>

Puig Brutau explica los requisitos generales de la novación en España, aludiendo a una sentencia del Tribunal Supremo de España del 1<sup>o</sup> de diciembre de 1951. Establece que requiere de: (1) una obligación preexistente; (2) la creación de una nueva obligación; (3) la disparidad entre ambas y (4) la voluntad de llevar a cabo la sustitución.<sup>47</sup> Sobre ello, García De Marina aclara algo que parece un tanto obvio, pero que merece ser

---

<sup>42</sup> GARCÍA DE MARINA, *supra* nota 40, en las págs. 20-21.

<sup>43</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *supra* nota 39, en la pág. 2259. Interés que se lleva por el dinero o el género en el contrato de mutuo o préstamo.

<sup>44</sup> GARCÍA DE MARINA, *supra* nota 40, en la pág. 20.

<sup>45</sup> PUIG BRUTAU, *supra* nota 10, en la pág. 390.

<sup>46</sup> *Id.*, en la pág. 390.

<sup>47</sup> *Id.*, en la pág. 391.

mencionado: que entre el tercer y cuarto requisito se exige la capacidad de las partes para realizar el acto.<sup>48</sup>

Por otro lado, al igual que nuestro Código Civil no define claramente la novación, el Código Civil de Louisiana peca de igual falla.<sup>49</sup> Así, encontramos que éste la define de la siguiente manera:

Art. 1881. Objective novation. Novation takes place when, by agreement of the parties, a new performance is substituted for that previously owed, or a new cause is substituted for that of the original obligation. If any substantial part of the original performance is still owed, there is no novation.

Novation takes place also when the parties expressly declare their intention to novate an obligation.

Mere modification of an obligation, made without intention to extinguish it, does not effect a novation. The execution of a new writing, the issuance or renewal of a negotiable instrument, or the giving of new securities for the performance of an existing obligation are examples of such a modification.<sup>50</sup>

Salta a la vista que éste habla de la voluntad de las partes, como versando de cambios en las prestaciones o en la causa. También, menciona la sustancialidad como criterio para determinar si hubo o no novación. Además, aclara que la emisión de un nuevo instrumento negociable o de nuevas garantías, como meras modificaciones sin intención de extinguir la obligación anterior, no producen una novación.

De forma similar, el Código Civil puertorriqueño menciona que la novación es capaz de extinguir una obligación cuando opera con cualquiera de los deudores solidarios.<sup>51</sup> También, opera como forma de extinguir<sup>52</sup> o modificar<sup>53</sup> las obligaciones. Establece, además, que la novación en un contrato no se presume por lo que tiene que acreditarse sin duda alguna y, que sólo si fue la voluntad e intención de las partes, habrá de surtir efecto.<sup>54</sup> Preceptúa además, que “[c]uando la obligación principal se extinga por efecto

---

<sup>48</sup> GARCÍA DE MARINA, *supra* nota 40, en la pág. 29.

<sup>49</sup> La razón por la que se alude al Código Civil de Louisiana es que la Comisión Codificadora, creada por la primera legislatura de Puerto Rico mediante la Ley de 31 de enero de 1901 en respuesta a la Ley Foraker, integró al Código Civil de Puerto Rico partes del Código Civil de Louisiana de 1825. Véase *Angela Figueroa v. Municipio de San Juan*, 98 DPR 534 (1970); *Índice y Apéndice Complementario*, 97 DPR 685 (1999); Departamento de Justicia, Consulta Núm. 07-130-B, 11 de diciembre de 2007.

<sup>50</sup> LA. CIV. CODE ANN. ART. 1881 (1984).

<sup>51</sup> 31 LPRA § 3107.

<sup>52</sup> 31 LPRA § 3151.

<sup>53</sup> 31 LPRA § 3241.

<sup>54</sup> Op. Sec. Just. Núm. 22 de 1995.

de la novación, sólo podrán subsistir las obligaciones accesorias en cuanto aprovechen a terceros que no hubiesen prestado su consentimiento”<sup>55</sup> y que será “nula si lo fuere también la obligación primitiva, salvo que la causa de nulidad sólo pueda ser invocada por el deudor, o que la ratificación convalide los actos nulos en su origen”.<sup>56</sup>

En el caso de la novación del deudor, el deudor nuevo la puede efectuar sin el consentimiento del deudor primitivo, pero nunca sin el consentimiento del acreedor.<sup>57</sup> Por último, las escrituras de reconocimiento de un acto o contrato nada prueban contra éstos, a menos que conste en éstas expresamente la novación.<sup>58</sup>

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que los cambios en la duración del término de un contrato implican su novación.<sup>59</sup> También, ha destacado que se da la novación extintiva cuando la obligación anterior y la posterior son mutuamente excluyentes o cuando hay un cambio tan radical en la naturaleza de la nueva obligación que no puede coexistir con la anterior.<sup>60</sup> De igual forma, esta figura se da cuando hay alteraciones esenciales en la obligación; es decir, cuando varían las condiciones principales, como el objeto o precio de un contrato.<sup>61</sup>

#### V. LA NOVACIÓN EN EL CONTRATO DE EMPLEO

Durante los inicios de la modernidad, se impulsó, bajo la consigna de *laissez-faire*, la concepción de que el Estado no tenía razón para intervenir con las relaciones contractuales. Tanto así, que se llegó a generalizar la idea de que las limitaciones a la libertad de contratar no eran más que “atentados a la libertad de la persona”.<sup>62</sup> Sin embargo, el pasar del tiempo permitió que surgieran nuevos paradigmas, de índole socio-económicos e ideológicos, que han servido para justificar que el Estado imponga límites al poder irrestricto que antes se promovía. Ahora, bajo los contratos normados o reglamentados de la economía intervenida, el Estado “puede alcanzar a las prestaciones contractuales” e incluso, el “resto del contenido normativo del contrato”.<sup>63</sup>

---

<sup>55</sup> 31 LPRA § 3245.

<sup>56</sup> 31 LPRA § 3246.

<sup>57</sup> 31 LPRA § 3243.

<sup>58</sup> 31 LPRA § 3279.

<sup>59</sup> *Atocha Thom McAn, Inc. v. Registrador*, 123 DPR 571, 582 (1989) (explicando el tratamiento a darle a un contrato de arrendamiento al que se le había extendido el término).

<sup>60</sup> 31 LPRA § 3242.

<sup>61</sup> *Miranda Soto v. Mena Eró*, 109 DPR 473 (1980) (estableciendo y enfatizando que al determinar si la novación fue extintiva o modificativa, lo más importante será la voluntad e intención de las partes. Si expresan que sería extintiva, aunque el cambio fuese insignificante, así se atenderá, pues se le da una mayor primacía a la voluntad de las partes, y su intención que a lo expresamente positivado).

<sup>62</sup> DÍEZ-PICASO, *supra* nota 38, en la pág. 121.

<sup>63</sup> *Id.*

Ambas concepciones, y su consecuente pugna, encontraron expresión en el ordenamiento puertorriqueño cuando, en 1917 el Congreso de EE. UU. decidió aprobar la Ley Orgánica Jones, su correspondiente Carta de Derechos y reconocer, entre otras cosas, como un derecho fundamental en Puerto Rico que “no law impairing the obligation of contracts shall be enacted”.<sup>64</sup> No obstante, varios párrafos posteriores dispuso que “[n]othing contained in this Act shall be construed to limit the power of the legislature to enact laws for the protection of the lives, health, or safety of employees”.<sup>65</sup> Con este primer paso, reconoció que la Legislatura puertorriqueña tenía autoridad para, entre otras cosas, crear leyes que limitasen la autonomía de la voluntad de los contratantes en el ámbito laboral. Sin embargo, dicho poder fue nuevamente modificado cuando, en 1950, el Congreso aprobó la nueva Ley de Relaciones Federales con Puerto Rico.<sup>66</sup> Ésta autorizó a Puerto Rico a redactar un proyecto de Constitución, cuya validez dependería de que fuese aprobada por el Presidente y Congreso de EE.UU. Al aprobar ambos la nueva Constitución, quedó derogada la carta de derechos de la Ley Jones, “puesto que la § 2 de Ley 600, 64 Stat. 319, requería que la Constitución puertorriqueña contuviera una carta de derechos”.<sup>67</sup> No obstante, ésta recogió una cláusula análoga a la de la Constitución federal y a la de la Carta de Derechos de la Ley Jones.<sup>68</sup> Con tales actuaciones, fueron re-articuladas las relaciones de poder entre EE. UU. y Puerto Rico y la autoridad de la Legislatura puertorriqueña para reglamentar áreas como el derecho de empleo y laboral. Todo lo cual tuvo como resultado que el Gobierno de Puerto Rico pudiese subordinar el contrato de empleo “al poder de razón de estado cuando [alegase que] existan razones superiores de orden público”.<sup>69</sup> Esta autoridad del Estado es de singular importancia, pues le pone trabas a la concepción generalizada de que el patrono, por “el poder jerárquico que le es reconocido en virtud del contrato de trabajo”, tiene la facultad de administrar su empresa como mejor entienda.<sup>70</sup> Tal entendido ha posibilitado el nacimiento de la figura de la novación dentro del contexto del empleo en diversas jurisdicciones.

De la investigación realizada, no se encontraron tratadistas de Puerto Rico discutiesen la novación dentro del contexto del empleo. Por tanto, se expone a continuación un análisis de Derecho comparado.

---

<sup>64</sup> Acta Jones, Carta Orgánica de 1917 de Puerto Rico, del 2 de marzo de 1917, Cap. 145, 39 Stat. 951, 1 LPR Documents Históricas; *derogada en parte por* An Act to Provide for the Organization of a Constitutional Government by the People of Puerto Rico, L. Púb. Núm. 600, 64 Stat. 319 (3 de julio de 1950) *codificada* en 48 U.S.C. §731(b) (1994).

<sup>65</sup> *Id.*

<sup>66</sup> 48 U.S.C.A. § 731.

<sup>67</sup> JOSÉ JULIÁN ÁLVAREZ, DERECHO CONSTITUCIONAL DE PUERTO RICO Y RELACIONES CONSTITUCIONALES CON LOS ESTADOS UNIDOS 442-43 (2009).

<sup>68</sup> CONST. P.R. art. II, § 7.

<sup>69</sup> *Marina Ind., Inc. v. Brown Boveri Corp.*, 114 DPR 64, 79 (1983).

<sup>70</sup> JUAN CARLOS GOYENA, RUPTURA ABUSIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO 31 (1966).

Para propósitos ilustrativos, brevemente se comenzará por incursionar en la jurisdicción española. La misma reconoce como un deber del trabajador, “[c]umplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.<sup>71</sup> Éste es un poder discrecional, pero no arbitrario, por lo que se reconoce que puede alterar unilateralmente aquellas condiciones no esenciales de su contrato de trabajo. Es, precisamente, la *esencialidad* o *sustancialidad* de estas condiciones las que se explorarán a continuación.

La doctrina española denomina como *ius variandi* o *jus variandi* la facultad que posee el patrono para modificar unilateral y admisiblemente aquellas condiciones, explícitas o implícitas, no sustanciales del contrato individual de trabajo.

El *ius variandi* proviene del derecho del patrono a dirigir los destinos de su empresa y las labores de sus brigadas como una “derivación compensatoria del riesgo a que está expuesto el principal en su carácter de inversor del capital”.<sup>72</sup> Este supuesto justifica que se diferencien las potestades de los contratantes, dentro del mismo contrato de empleo y en relación al régimen establecido para los contratos en general.

Los límites a la aplicación de esta doctrina son: (1) la razonabilidad del cambio, de modo que no sea arbitraria; (2) la funcionalidad, es decir que obedezca a un motivo *bona fide* del negocio; y (3) la indemnidad del obrero, que no se menoscabe su patrimonio o deteriore su moral.<sup>73</sup> El primer y segundo límite, exigen que las condiciones a variar sean las que se dirijan a satisfacer las necesidades operacionales o económicas de la empresa. El tercer límite entraña la protección del Estado al bienestar pecuniario y personal del trabajador. En síntesis, aclara el tratadista argentino Goyena, se trata de permitir todos aquellos cambios que hagan viable la empresa, con la única limitación del uso abusivo de dichas atribuciones.<sup>74</sup>

Se reconoce dentro de las autoridades del patrono: (1) el cambio en el lugar de trabajo; (2) la alteración de la jornada laboral; (3) el cambio en las labores o funciones del empleado; y (4) la alteración de salarios. También, habrá que analizar la voluntad de los contratantes y las razones que les motivaron a entrar en una relación contractual. Por ejemplo, el cambio en la jornada de trabajo o en el lugar de empleo, podría o no ser esencial a la hora de pactar un contrato laboral. De tal modo, el análisis parte de estos cuatro criterios objetivos, para ser conjugado con consideraciones subjetivas sobre las voluntades y motivaciones de las partes.

---

<sup>71</sup> Estatuto de los Trabajadores, Título 1 Art. 5(c) (R.D.L. 1995, 997),(España).

<sup>72</sup> GOYENA, *supra* nota 70, en la pág. 32.

<sup>73</sup> Ley Núm. 20,744, 13 de mayo de 1976(Arg.) (17 de abril de 2011, 11:40 AM), <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>74</sup> GOYENA, *supra* nota 70, en las págs. 34-35.

Lo anterior se ve ejemplificado en Brasil, cuyo ordenamiento claramente positivó en su Código de las leyes del trabajo que “en los contratos individuales del trabajo es lícita la alteración de sus condiciones por mutuo acuerdo, siempre que éstas no resulten en perjuicio, directo o indirecto, del empleado, so pena de nulidad de la cláusula que infrinja esta garantía”.<sup>75</sup> Es decir, en Brasil, cualquier alteración que ocasione perjuicio al empleado, será prohibida, salvo cuando estuviesen expresamente autorizadas por ley.

El Código del Trabajo de Chile también se expresa en relación a las variaciones de este tipo y, entre otras cosas, establece que el patrono puede cambiar la naturaleza o el lugar en que se ofrecen los servicios siempre “que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”.<sup>76</sup> Éste también dispone que:

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.<sup>77</sup>

A diferencia de dichas jurisdicciones, Puerto Rico no cuenta con una ley específica que expresamente autorice las alteraciones del contrato de empleo. Sin embargo, ello no ha sido óbice para reconocer dicha facultad. Así, por ejemplo, el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 establece, utilizando un lenguaje restrictivo a tales efectos, que se considerará despido “la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría . . .”.<sup>78</sup> Ello indica que, en Puerto Rico, está prohibida toda variación en las condiciones de empleo que resultare más onerosa al obrero, sin importar si es razonable o si se hizo en pro de los mejores intereses de la empresa.

En el aspecto subjetivo del *ius variandi*, se discutió anteriormente que la sustitución del patrono sin consentimiento del obrero es permisible,

---

<sup>75</sup> Decreto Núm. 5.452, 1 de mayo de 1943, art. 468, Diário Oficial da União [D.O.U] de 09.08.1943 (Bras.)em (17 de abril de 2011, 11:40 AM), <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/ anotada/2387363/art-468-consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>.

<sup>76</sup> Ley Núm. XXXX, XX de XX de 19XX, Código del Trabajo [Cód. Trab.] (Chile), (17 de abril de 2011, 11:40 AM), <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>.

<sup>77</sup> *Id.*

<sup>78</sup> 29 LPRA § 185e.

siempre que el nuevo empleador asuma las obligaciones pactadas por el anterior.<sup>79</sup> Comenta también Goyena que las facultades concedidas por esta figura jurídica pueden verse reducidas tanto por leyes especiales como por convenios colectivos, si no contrarían la ley, la moral o el orden público.<sup>80</sup> El autor también explica que existen varias teorías para explicar esta facultad del empleador. La primera de ellas es análoga a la concepción propietaria absolutista de la figura del *señorío propietario*, pues concibe al patrono con un poder absoluto sobre su empresa y sus empleados.<sup>81</sup> Es decir, el patrono podría afectar unilateralmente el contrato de trabajo en todas aquellas disposiciones que creyere pertinente para la consecución de sus objetivos empresariales. La segunda teoría va dirigida a prohibir cualquier cambio unilateral en el contrato. Toda modificación deberá realizarse expresamente y en común acuerdo, entre el patrono y empleado. Esta teoría está fundamentada en la autonomía de la voluntad e inviolabilidad de los contratos.

El intento de establecer un balance entre ambas teorías es denominado como Derecho laboral. Éste insiste en proteger tanto a la empresa y riquezas económicas que crean los empleos, como al obrero desventajado, pues concibe que es una pieza clave para el desarrollo económico. Es decir, el Derecho laboral reconoce la necesidad del inversionista de dirigir su empresa con el fin de proteger y aumentar su capital, pero también contempla la importancia del sostenimiento de la fuerza obrera en aras de promover la explotación de su trabajo y la creación de nuevas riquezas.

En Puerto Rico, la novación se ha tratado en casos laborales tanto en el sector público<sup>82</sup> como en el privado y se ha relacionado exclusivamente al período prescriptivo de las reclamaciones de salarios, bajo el Artículo 1867 del Código Civil. Éste específicamente dispone que:

Por el transcurso de tres (3) años prescriben las acciones para el cumplimiento de las obligaciones siguientes:

- (1) La de pagar a los jueces, abogados, registradores, notarios, peritos, agentes y curiales, sus honorarios y derechos . . . .
- (2) La de satisfacer a los farmacéuticos las medicinas que suministraron; a los profesores y maestros sus honorarios y estipendios . . . .
- (3) La de pagar a los menestrales, criados y jornaleros el importe de sus servicios . . .

---

<sup>79</sup> GOYENA, *supra* nota 70, en la pág. 42.

<sup>80</sup> *Id.*, en las págs. 42-43.

<sup>81</sup> *Id.*, en la pág. 36.

<sup>82</sup> Villanueva v. U.P.R., 166 DPR 96, 98 (2005) (Rebollo, J., disintiendo) (citando a Aponte v. Srio. de Hacienda, E.L.A, 125 DPR 610 (1990)).



(4) La de abonar a los posaderos la comida y habitación . . . .  
El tiempo para la prescripción de las acciones a que se refieren los tres párrafos anteriores se contará desde que dejaron de prestarse los respectivos servicios.<sup>83</sup>

Este artículo proviene, a su vez, del Artículo 1967 del Código Civil español, que procede de la Ley 10, Título 11, Libro 10, de la Novísima Recopilación, según ha explicado el Tribunal Supremo de Puerto Rico.<sup>84</sup>

En la elucidación de *Muñoz Colón v. Corte de Distrito de Ponce*, el Tribunal Supremo explicó que la intención del legislador al legislar sobre los trabajadores era protegerle frente al poderoso patrono. Por ello, no pretendía obligar al empleado a enfrentar a su jefe en una disputa por salarios, hasta tanto terminase definitivamente su relación obrero-patronal. Plantearon que los autores del Código Civil decimonónico se dieron cuenta que, al cambiar las funciones del empleado, operaba una novación del contrato de empleo que iniciaba el conteo del periodo prescriptivo.<sup>85</sup> Para evitar que ello ocurriese, se añadió al Artículo 1867 del Código Civil el último párrafo.

Fuera de lo anteriormente expuesto, el Tribunal permaneció silente respecto a cuáles son las variaciones que ocasionan la novación del contrato laboral y cuáles son sus efectos. Lo único que explica es que de no haber incluido el legislador este párrafo final, hubiese aplicado el Artículo 1869 del Código Civil que dice que el tiempo para la prescripción de toda clase de acciones se contará desde el día que pudieron ejercitarse, “cuando no haya disposición especial que otra cosa determine”.<sup>86</sup>

A su vez, el Tribunal Supremo ha dicho que para que se produzca la novación que inicie el conteo del periodo prescriptivo antes mencionado, “por lo menos debe haber un cambio efectivo en la clase de trabajo realizado por el empleado”.<sup>87</sup> Ello lo expresó en *Avellanet v. Porto Rican Express Co.*, caso en que la empleada realizaba tareas de oficina sobre el despacho y recibo de carga en una compañía de porteo local. Alegaba la parte demandada que el periodo prescriptivo había comenzado a contar desde que la demandante cambió la naturaleza de sus servicios.

Según el Tribunal, la realidad era que la demandante continuaba realizando las mismas funciones, pero en lugar de continuar atendiendo el

---

<sup>83</sup> 31 LPRA § 5297.

<sup>84</sup> *Muñoz Colón v. Corte de Distrito de Ponce*, 63 DPR 236, 247 (1944) (expresándose por primera vez el Tribunal Supremo en torno a la figura de novación dentro del contexto del contrato de empleo. Mediante opinión suscrita por el juez asociado De Jesús, nuestro más alto foro explicó la interpretación del artículo español en que se basó y su importancia para con la controversia).

<sup>85</sup> *Id.*, en las págs. 247-248.

<sup>86</sup> 31 LPRA § 5299.

<sup>87</sup> *Avellanet v. Porto Rican Express Co.*, 64 DPR 693, 699 (1945).

recibo y despacho de carga local, trabajaba con carga que se movía en el comercio interestatal. Por ello, el Tribunal no encontró: (1) diferencia alguna en las tareas realizadas antes y después, (2) ni que las partes por sí mismas llegaron a un nuevo convenio, que produjera la novación.

Tres años más tarde el Tribunal Supremo decidió *Chabrán v. Bull Insular Line*.<sup>88</sup> Aunque, no se discutirá si éste ya no es doctrina vigente en nuestro ordenamiento, en ocasión a la ley federal de Derechos Civiles de 1964,<sup>89</sup> sirve para ilustrar la visión del Tribunal sobre la figura de la novación en el empleo. En dicho caso, varios empleados, entre ellos el demandante, se fueron a huelga y no regresaron hasta seis semanas después, luego de haber firmado un nuevo contrato. El demandante alegó que el periodo prescriptivo para su reclamación sobre los servicios prestados antes de la huelga no comenzó en el momento en que entró en la nueva relación contractual, pues ésta sólo reflejaba un aumento de sueldo de 25%.

El Tribunal Supremo resolvió que Chabrán abandonó voluntariamente su empleo, por no estar de acuerdo con sus condiciones de trabajo. Determinó, además, que el nuevo contrato realizó varios cambios sustanciales en las condiciones de trabajo de los empleados y sobre el funcionamiento de la industria. Como parte de la decisión, presentó ejemplos de lo que serían explicaciones suficientes –tales como, la enfermedad del obrero, la rotura de la maquinaria, o la escasez temporal de trabajo– para evitar el comienzo de la prescripción del Artículo 1867.<sup>90</sup> Resalta, además, que dicha prescripción comenzará solo en casos en que hubiese acción voluntaria del empleado. Dice además que:

La combinación de la interrupción de servicios durante mes y medio y del nuevo contrato nos convencen de que en este caso específico el término prescriptivo, en virtud del lenguaje que acabamos de citar de los casos de *Muñoz* y de *Jiménez*<sup>91</sup>, empezó a correr desde el 1ro. de enero de 1938, fecha del nuevo contrato.<sup>92</sup>

Ya en el caso de *Jiménez*, éste había decidido que ausentarse por seis o tres meses sin explicación alguna suponía dejar de prestar servicios para efectos del Artículo 1867. No así ausentarse poco más de un mes por estar enfermo.<sup>93</sup> En concreto, el tribunal dijo que:

---

<sup>88</sup> *Chabrán v. Bull Insular Line*, 69 DPR 269 (1948).

<sup>89</sup> Civil Rights Act, 42 U.S.C. § 2000(e)-3 (2006).

<sup>90</sup> 31 LPRA § 5297.

<sup>91</sup> *Jiménez v. Corte de Distrito de Bayamón*, 65 DPR 37 (1945).

<sup>92</sup> *Chabrán*, 69 DPR en la pág. 282.

<sup>93</sup> *Jiménez*, 65 DPR en las págs. 43-44.

[C]uando un querellante abandona el trabajo por meses o años en una industria que funciona todo el año, y no se ofrece una explicación para ello, el obrero cesa en dicho momento de rendirle servicio al patrono dentro del significado del artículo 1867.<sup>94</sup>

Menciona también dicha decisión que el contrato tuvo cambios sustanciales en la industria y en las condiciones de otros empleados. Sin embargo, ello lo hizo someramente, sin orientar sobre la importancia de estos señalamientos. Alude a que la decisión no menoscaba el derecho a la huelga y señala que, si los empleados hacen huelga y la ganan, se conforma un nuevo contrato de servicios, por lo que no procede la contención de que los servicios anteriores no fueron terminados. Lo que sí explicó claramente es que fue la combinación del nuevo contrato y la huelga la que definió el comienzo del periodo prescriptivo. Parecería ser que, más que el nuevo contrato pactado, fue el tiempo y la voluntariedad del abandono del empleo para efectuar una huelga, lo que mereció más peso para que nuestros jueces decidieran que hubo suficientes cambios sustanciales como para que operase la figura de la novación.<sup>95</sup>

En 1959, se produjo *Sierra Berdecía v. Mario Mercado e Hijos*,<sup>96</sup> que trataba sobre un listero que pasó a ser superintendente de la finca donde trabajaba. Pero ello, no ocasionó cambios sustanciales en las funciones de forma tal que pudiese operar la novación y resultase prescrita la reclamación de jornales. El Tribunal señala que ha:

[R]esuelto repetidamente que el término de tres años provisto en el inciso 3 del Art. 1867 del Código Civil, debe contarse desde la fecha en que por motivo de cambios sustanciales en la naturaleza de los servicios, se opera una novación que extingue el contrato anterior para dar paso a un nuevo contrato, sin tener en cuenta el hecho de que el obrero continúe al servicio del mismo patrono. A ese fin es imprescindible considerar todos los términos y condiciones del

---

<sup>94</sup> *Chabrán*, 69 DPR en la pág. 281.

<sup>95</sup> En cambio, vale destacar que en España se habla de modificaciones sustanciales, las cuales son motivo de extinción del contrato de empleo, “por la voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”. Véase Estatuto de los Trabajadores, Título I, Artículo 50.1(a) (R.D.L. 1995, 997), (España). Éste dispone que opera la extinción cuando el empresario haya procedido a aplicar al trabajador modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. Véase además el Estatuto de los Trabajadores, Título I, Artículo 49.1(j) (R.D.L. 1995, 997), (España).

<sup>96</sup> *Sierra Berdecía v. Mario Mercado e Hijos*, 81 DPR 314 (1959).

empleo: la tarea realizada, los deberes, las obligaciones, la compensación devengada, etcétera.<sup>97</sup>

Entonces, devolvió el caso al Tribunal de Instancia y descartó su conclusión de derecho al haber excluido a Sierra Berdecía de las leyes,<sup>98</sup> decretos y reglamentos que regulaban las horas y los salarios en Puerto Rico, por ser un ejecutivo a la luz de *Correa v. Mercado*.<sup>99</sup> Sin embargo, luego no se encontró demostrado el estatus de ejecutivo para producir la novación del contrato de empleo y dar pie a la prescripción de su reclamación. Por tanto, el Tribunal de Instancia debía entonces aquilatar nuevamente la prueba, para determinar si en efecto hubo cambios sustanciales en la naturaleza de los servicios.

En *Agostini v. Tribunal*, el Tribunal explica que el obrero deja de prestar los respectivos servicios cuando, entre otras cosas, trabajando para el patrono, se opera una novación del contrato por motivos de cambios sustanciales en la naturaleza de los servicios que el obrero venía prestándole.<sup>100</sup> En dicho caso, los querellantes habían alegado que no les aplicaba el Artículo 1867 del Código Civil y sí la nueva Ley de Salario Mínimo de 1956. Ésta dispuso sobre el término de prescripción que ocurre:

(a) Por el transcurso de tres años prescribirá la acción. . .

(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviere derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos diez años anteriores a la fecha en que estableciere la acción judicial.

(c) En el caso de que el empleado ...

(d) En relación con el término prescriptivo provisto en esta sección, un cambio en la naturaleza de las labores del empleado no constituirá una novación del contrato de empleo.

(e) Lo dispuesto en esta sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales o que se radicaren dentro de un (1) año después de entrar en vigor las secs. 245 a 246m de este título.<sup>101</sup>

---

<sup>97</sup> *Id.*, en las págs. 324-325.

<sup>98</sup> Nótese que, para ese entonces, ya había entrado en vigencia la Ley de Salario Mínimo de 1956.

<sup>99</sup> *Correa Torres v. Sociedad Mario Mercado e Hijos*, 72 DPR 80 (1951).

<sup>100</sup> *Agostini v. Tribunal*, 82 DPR 219, 228 (1961).

<sup>101</sup> Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, 29 LPRA §§ 250 a-j.

Así, el Tribunal dispuso, mediante opinión suscrita por el juez asociado Pérez Pimentel, que, por orden de la Asamblea Legislativa, la Ley de Salario Mínimo regía la reclamación y no el Código Civil.<sup>102</sup> Expuso además que quedaban inválidas las doctrinas esbozadas en los casos de *Avellanet, Vincenty v. Corona Brewing Corp.*<sup>103</sup> y *Chabrán*. Es decir, mientras rigiese esta ley, ningún cambio en la naturaleza de las labores supondría una novación que diese inicio al conteo del periodo prescriptivo de tres años para las reclamaciones de salarios. La razón es que dicha ley se había redactado con el propósito de proteger al empleado, al impedir que prescribiese su reclamación, hasta tanto hubiese definitivamente dejado de trabajar para ese patrono. Señala el Tribunal que en definitiva “de conformidad con las disposiciones de la nueva Ley de Salario Mínimo de 1956, ni la interrupción de los servicios prestados por el obrero causada por una huelga, ni la firma de un nuevo contrato, ni la combinación de ambos hechos, dan comienzo al término prescriptivo.”<sup>104</sup>

Es necesario añadir que, en este caso, el gobierno, a través de la Administración de Emergencia de Muelles, se había hecho cargo de la empresa durante la huelga, por razones de orden público. Se consideró, por tanto, una intervención que no produjo la cesantía de los trabajadores. Además, al nuevo convenio se le dio efecto retroactivo, para cubrir el periodo de emergencia decretado por la Legislatura.

Sin embargo, en 1988, el Tribunal Supremo trató la promoción de un empleado como una novación del contrato de empleo, aunque no discutió las razones para ello. *Narváez v. Chase Manhattan Bank* trató de una novación expresa y por consenso. Esto permitió que el patrono evaluase al empleado, en relación a sus nuevas funciones, y le despidiese en base a esta evaluación.<sup>105</sup> Los hechos específicos del caso fueron que el empleado aceptó una plaza que le ofrecieron y, al no cumplir con las expectativas del banco, fue despedido. El Tribunal entendió que no había la necesidad ni la obligación de devolverlo a su anterior puesto y que constituyó un despido con justa causa, bajo la Ley Núm. 80.

Luego, en *Vega Torres v. Lacot*, el Tribunal volvió a mencionar la “alteración sustancial en la naturaleza de las funciones”, pero reiteró que “[u]n aumento módico en sueldo no constituye el cambio sustancial exigido por nuestra jurisprudencia”.<sup>106</sup> Esta vez se trató de maestros del sistema

---

<sup>102</sup> *Agostini*, 82 DPR en la pág. 230.

<sup>103</sup> *Vicenty v. Corona Brewing Corp.*, 73 DPR 135 (1952) (devolviendo el caso al Tribunal de Primera Instancia para que determinase si los cambios en las funciones del empleado eran sustanciales, a pesar que no había cambiado el título de su posición. La razón es que el foro inferior no le había permitido al demandado presentar prueba al respecto).

<sup>104</sup> *Agostini*, 82 DPR en la pág. 233.

<sup>105</sup> *Narvaez v. Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731 (1988).

<sup>106</sup> *Vega Torres v. Socorro Lacot*, 125 DPR 689, 695 (1990).

público que instaron una causa de acción contra el Departamento de Instrucción Pública, bajo el Artículo 1867 del Código Civil. El Tribunal destacó que ya había determinado, en *Aponte v. Secretario de Hacienda*, que las prescripciones en el sector público se regían por el Código Civil, pues había sido excluido de la Ley de Salario Mínimo.<sup>107</sup>

Con este caso, concluye el recuento jurisprudencial sobre la figura de la novación en el contrato de empleo en nuestra jurisdicción. De éste, se desprende que no ha habido un solo caso en Puerto Rico en el que se haya encontrado un cambio sustancial tal, que produzca la novación del contrato de empleo.

En aras de entender dicha figura a cabalidad, se estudia, a continuación, el tratamiento que otras jurisdicciones no civilistas le han brindado. En Pensilvania, por ejemplo, se resolvió un caso similar. En *M.S. Jacobs & Associates v. Duffley*, un empleado renunció para aceptar un empleo en otra empresa, pero su patrono le ofreció un aumento de sueldo y éste aceptó quedarse. El Tribunal Supremo de Pensilvania entendió que no se había producido la novación a pesar de la renuncia, pues ésta nunca fue aceptada por lo que el empleado nunca dejó de percibir salarios.<sup>108</sup>

Por otro lado, cabe señalar que la Ley de Salario Mínimo de 1956 fue derogada en 1988 por la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia Por Enfermedad.<sup>109</sup> Ahora, el periodo de prescripción de reclamaciones de salarios se rige por la § 250j la cual dispone que:

(a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de este capítulo o cualquier decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono . . . .

(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.

(c) En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.

---

<sup>107</sup> *Aponte Martinez v. Collazo*, 125 DPR 610 (1990).

<sup>108</sup> *M.S. Jacobs & Associates v. Duffley*, 303 A.2d 921, 923 (1973).

<sup>109</sup> 29 LPRA § 250-250j.

(d) En relación con el término prescriptivo provisto en esta sección, un cambio en la naturaleza de las labores del empleado no constituirá una novación del contrato de empleo.<sup>110</sup>

Esta sección, al igual que la § 246d de la Ley de Salario Mínimo de 1956, impide que opere la novación por cambios en la naturaleza del trabajo. Es decir, la prescripción de las reclamaciones no comienzan a contar hasta terminada la relación con el patrono. No obstante, ésta no deja al patrono en la eterna incertidumbre que la figura de la novación busca evitar, pues el legislador restringió dicha reclamación a los tres años anteriores a la fecha de la acción interpuesta bajo la nueva ley.

Esta ley resuelve el asunto de la novación en el sector privado, que es donde más problemas ha causado, y nos deja con el caso del sector público. En este sector, se produce una novación por el cambio sustancial en las condiciones de empleo. Aunque no está claro qué constituye un cambio sustancial que dé paso a que opere la novación en el sector público, según *Vega Torres v. Lacot*, un aumento módico en la remuneración no constituye tal requisito. Sin embargo, los casos de cambios sustanciales en la naturaleza de empleo, difícilmente se pueden producir en el sector público, debido a su propia estructura burocrática y rígida.

Por último, cabe destacar que el Tribunal Supremo ha encontrado la ocurrencia de un *cambio sustancial*, en el contexto de un contratista independiente. En *Hernández v. TOLIC*, se decidió que la intervención de un nuevo Director de Agencias en los asuntos internos administrativos de una contratista independiente produjo “un cambio sustancial en las relaciones entre las partes”.<sup>111</sup> Este cambio se trató de que usurpó la toma de decisiones de la contratista, sobre aspectos relacionados al reclutamiento y adiestramiento de empleados, técnicas de mercadeo y la presidencia de las reuniones mensuales con sus agentes. Aunque el Tribunal al resolver no menciona expresamente la novación, destaca que las acciones del nuevo Director produjeron un cambio sobre la relación del contratista independiente, convirtiéndola en una de patrono-empleado. Con ello, produjo una sentencia favorable a la demandante, quien obtuvo una sentencia favorable por despido injustificado por discrimen por razón de edad, bajo la Ley Núm. 100.<sup>112</sup>

## VI. CONCLUSIÓN

Parece ser que la novación no es una figura que encaje bien en el contexto del contrato de empleo y que, el pasar del tiempo y los cambios en las leyes del empleo, han hecho que el Tribunal Supremo se ponga aún mas

---

<sup>110</sup> 29 LPRA § 250j.

<sup>111</sup> *Hernández v. TOLIC*, 151 DPR 754, 772 (2000).

<sup>112</sup> Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA § § 146-XX.

reacio a aplicarla en dicho contexto. El supuesto de que un empresario puede alterar las funciones del obrero, si ello beneficia a la empresa y permite su continuidad, competitividad y desarrollo frente a los constantes cambios del comercio mundial y local parece aplicar en ciertas jurisdicciones, pero no en Puerto Rico.

Ese poder patronal se debería permitir, aunque no de forma irrestricta o absoluta. Jurídicamente, ya existe un freno para sus excesos: las protecciones que se le brinda al empleado, ante su desigual relación con el patrono.

Lo anterior cobra aun mas sentido y relevancia al considerar la actual realidad. En una esfera mercantil globalizada como la que vivimos, es vital que los patronos cuenten con cierto grado de flexibilidad, para relocalizar sus recursos, incluyendo el recurso humano. Necesitamos lograr que el riesgo de capital sea rentable, para sobrevivir en una economía sumamente dinámica y vertiginosa. A la vez, nuestro ordenamiento debe velar por la protección de esos mismos recursos humanos que le dedican muchas horas de su vida a trabajar para sustentarse a si mismos y a sus familias. En otras palabras, el método de análisis y adjudicación en el contexto de empleo debe ser un concienzudo balance de intereses.

No le haríamos un buen servicio a nuestros conciudadanos, si pretendiéramos salvaguardar al patrono sin tomar en cuenta al obrero, pero tampoco aportaríamos al desarrollo de capital si se sacrifican a los patronos para proteger a ciegas a los trabajadores. Debemos encontrar ese equilibrio que permita a los comercios desarrollarse, sin quebrantar la salud física o mental de aquellos trabajadores y trabajadoras que lo hacen posible con su esfuerzo.

La novación unilateral del contrato de empleo individual por parte del empleado resulta impensable. Por otro lado, la novación unilateral por parte del patrono, podría resultar una herramienta peligrosa contra del obrero, tal como pretendió utilizarse en el pasado. Afortunadamente, ni el Tribunal Supremo de Puerto Rico le dio el visto bueno a esta defensa patronal de prescripción, ni la Asamblea Legislativa tuvo el descuido de permitir la continuación de la discusión jurídica de dicha figura en el ámbito laboral, a través de su legislación oportuna aplicable a la empresa privada.