EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Oriental Financial Services Peticionaria v. José Juan Nieves Recurrido	Certiorari 2007 TSPR 193 172 DPR _____

Número del Caso: CC-2006-34

Fecha: 2 de noviembre de 2007

Tribunal de Apelaciones:

Región Judicial de San Juan

Juez Ponente:

Hon. Emmalind García García

Abogados de la Parte Peticionaria:

Lcdo. Alfredo Fernández Martínez
Lcda. Jennifer García-Soto

Abogada de la Parte Recurrida:

Lcda. Jeannette Marina Negrón Ramírez

Materia: Cobro de Dinero

Este documento constituye un documento oficial del Tribunal Supremo que está sujeto a los cambios y correcciones del proceso de compilación y publicación oficial de las decisiones del Tribunal. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Oriental Financial Services

Peticionaria

v. CC-2006-34

José Juan Nieves

Recurrido

Opinión del Tribunal emitida por la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez

San Juan, Puerto Rico, a 2 de noviembre 2007

Nos corresponde determinar si es válida una cláusula de reembolso por estudios o adiestramiento contenida en un contrato de empleo suscrito entre Oriental Financial Services Corp. y el señor José Juan Nieves.

I

El Sr. José Juan Nieves posee un bachillerato en administración de empresas que obtuvo en el 1992. En agosto de 1996, comenzó a trabajar como oficial de plataforma en Oriental Bank & Trust, la subsidiaria bancaria de Oriental Financial Group. En tal capacidad, éste tenía a su cargo ofrecer a los

clientes del banco diferentes productos bancarios, tales como: cuentas de cheques, de ahorro, IRA's, préstamos personales etc.

En algún momento mientras trabajaba para Oriental Bank & Trust, el señor Nieves le indicó al Sr. José Rafael Fernández, quien en ese momento era vicepresidente sénior de Oriental Financial Services Corp. ("Oriental Financial"), subsidiaria de corretaje de Oriental Financial Group, que le interesaba desempeñarse como corredor de inversiones en Oriental Financial. Semanas después, Nieves recibió una llamada para que comenzara a laborar en Oriental Financial.

Como el señor Nieves no tenía experiencia en esta industria, así como tampoco poseía una licencia de corredor de inversiones, Oriental Financial le ofreció sufragar los costes de adiestramiento y de obtención de la licencia. Entre los gastos incurridos se incluyó un seminario preparatorio ofrecido en los Estados Unidos. Además, durante el periodo de seis meses en que el señor Nieves estudiaba para su examen, Oriental Financial le pagó mensualmente la suma de $1,500 para atender sus necesidades financieras inmediatas. Una vez Nieves aprobó el examen, Oriental Financial llevó a cabo todos los trámites administrativos para la obtención y registro de la licencia de Nieves.

En el contrato de empleo suscrito entre las partes se pactó que el costo del referido adiestramiento y obtención de licencia ascendía a la cantidad de $60,000. La cláusula 6.5 del contrato proveía un mecanismo de reembolso, a prorrata,

de estos costes en la eventualidad de que Nieves renunciara a su trabajo antes de haber cumplido cuatro años en la empresa. A esos efectos, de renunciar dentro del primer año Nieves debía reembolsar la suma de $60,000; el segundo año reembolsaría $45,000; el tercer año reembolsaría $30,000; y, finalmente, si renunciaba en el cuarto año debería reembolsar la suma de $15,000. Este contrato se suscribió el 17 de septiembre de 1997.

Así las cosas, el 8 de septiembre de 2000, el Sr. Nieves renunció a Oriental Financial luego de haber recibido una oferta de empleo como corredor de inversiones en otra institución financiera. El 20 de septiembre de 2000, Oriental Financial demandó al señor Nieves, su esposa y la sociedad legal de gananciales reclamándole la suma de $30,000 en virtud del contrato suscrito entre ambos.[1] Luego de varios trámites procesales, la vista en su fondo se celebró el 22 de julio de 2003. Poco después, el Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia en el caso declarando con lugar la demanda instada. En una extensa sentencia, el foro primario concluyó que el contrato suscrito entre las partes era válido y que el señor Nieves tenía que cumplir las obligaciones contraídas en el mismo.

---

[1] La cláusula 5.4 del contrato de empleo suscrito entre las partes disponía que cualquier disputa o controversia relacionada al contrato habría de someterse a arbitraje. No obstante, ninguna de las partes ha invocado en momento alguno, el arbitraje. En vista de ello, somos del criterio que con sus acciones las partes mutuamente han acordado dejar sin efecto este mecanismo de solución de controversias.

Inconforme, Nieves acudió ante el Tribunal de Apelaciones. El foro intermedio revocó al tribunal inferior. Concluyó, en lo pertinente a la controversia que nos ocupa, que la cláusula en cuestión era una cláusula de permanencia en el empleo la cual era irrazonable por ser su término excesivamente largo y por constituir un abuso del principio de la buena fe contractual, en virtud de lo cual la declaró nula. Sostuvo, tomando como modelo cierta legislación española, que la duración máxima del pacto de permanencia debía ser de dos años.

Inconforme, Oriental Financial acudió ante nosotros en petición de certiorari. En su recurso, Oriental Financial planteó, en síntesis, que el Tribunal de Apelaciones invocó erróneamente la doctrina española sobre los acuerdos de permanencia en el empleo entre el empleado y la empresa. Sostuvo, que la cláusula objetada no constituía un pacto de permanencia según éste aparece regulado en la legislación española, sino más bien, una cláusula de reembolso la cual permite que la empresa recupere los costes incurridos en el adiestramiento ofrecido a Nieves. Finalmente, indicó que la cláusula en cuestión no prohibía que Nieves renunciara a su trabajo en cualquier momento y solamente le obligaba al reembolso de lo invertido en adiestramiento.

Nieves por su parte, adujo que el contrato suscrito entre él y Oriental Financial fue un contrato de adhesión que restringía su libertad de empleo al imponerle, alegadamente, como condición de empleo aceptar la cláusula de reembolso.

Adujo que esta exigencia era contraria al principio de la buena fe contractual por lo que el contrato de empleo era nulo.

Planteada la controversia bajo estos términos, el 31 de marzo de 2006 expedimos el auto solicitado. Con el beneficio de la comparencia de las partes, pasamos a resolver el caso.

II

La controversia que hoy nos ocupa pone de manifiesto el cambio de paradigma acaecido en años recientes en la relación laboral entre patrono y empleado. En el mundo económico contemporáneo, la información y el conocimiento se han transformado en las principales armas de la competitividad. El desarrollo económico actual obliga a las empresas más competitivas a gestionar su conocimiento como un activo clave para mantener y acrecentar su competitividad; es decir, el conocimiento representa un activo de capital.[2] De ahí el interés legítimo de éstas de proteger su información confidencial, sus clientes, sus empleados claves, etc. Esto es particularmente cierto para las industrias de alta tecnología o aquellas basadas en el conocimiento.[3]

---

[2] Para una discusión más abarcadora véase: Bishara, Covenants not to compete in a knowledge economy: Balancing innovation from employee mobility against legal protection for human capital investment, 27 *Berkeley L. Emp. & Lab. L.* 287 (2006); Gely, Breman, The Law and Economics of Employee Information Exchange in the Knowledge Economy, 12 *Geo. Mason L. Rev.* 651 (2004); Stone, Knowledge at Work: Disputes over the ownership of Human Capital in the Changing Workplace, 34 *Conn. L. Rev.* 721 (2001); Arnow-Richman, Bargaining in the Information Age: A Reconsideration of the Role of Substantive Fairness in Enforcing Employees Concompetes, 80 *Or. L. Rev.* 1163 (2001).

[3] El professor Bishara, *supra*, pág. 296 indica: "Employers

Igualmente, las empresas modernas tienen que invertir en la formación y desarrollo profesional de sus empleados si desean mantenerse en una posición ventajosa frente a sus competidores.[4] Así pues, la inversión en formación constituye una variable estratégica que le proporciona a las empresas las mejores oportunidades de competitividad. Por tal razón, entre otras, la entidad comercial interesa recuperar su inversión.

Las cláusulas o contratos de no competencia, de exclusividad y de reembolso por adiestramiento o educación, están diseñadas para, precisamente, proteger y adelantar estos intereses comerciales. Las mismas persiguen el objetivo de capitalizar del mejor método posible el potencial humano de las empresas. Todas ellas en alguna medida, imponen limitaciones a la movilidad del trabajador y como tal, generan tensiones entre los intereses de la empresa y del empleado.[5]

---

are aware that the quality of a business's employees is an inescapable component of a business's success and is worth fighting to protect. Business efficiency and profitability are driven by effective hiring, training, and retention of productive employees. Investors, too, realize that the value of many corporations is not fully reflected on their balance sheet. **This is because the value of many of today's companies, particularly high-tech companies and other knowledge-based industries, is tied up in the creative services provided by the human capital of their employees, not by physical assets that can be owned, sold or leveraged.**" (Énfasis nuestro.)

[4] Stone, *supra*, pág. 735. ("Clearly, one of the most important elements in the new employment relationship is the promise of training that will enable employees to develop their human capital.")

[5] La profesora Stone, *supra*, págs. 722-23, describe con precisión este conflicto: "As firms and employees have come

En esta ocasión se nos plantea por primera vez, si una cláusula de reembolso por educación o adiestramiento es válida y por lo tanto la obligación de reembolso contraída, exigible.

III

En nuestra jurisdicción, como sabemos, rige el principio de libertad de contratación. El Art. 1207 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 3372, reconoce el principio de autonomía contractual de las partes al disponer que 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. De igual forma, el Art. 1044 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 2994, establece el principio general de que las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes,

---

to recognize the enormous value of employee human capital, disputes over ownership of human capital have increased. Such conflicts may well be endemic to the information-based workplace, in which the unique nature of human capital defies simple legal categorization. Employees bring knowledge and capabilities to their jobs and expect that their jobs will further increase their human capital, whether by providing experience and learning on the job, or by providing more formal training opportunities as one of the benefits of the job. Jobs are often evaluated and selected not the basis of whether and how much opportunity for learning and skill enhancement is provided. Accordingly, employees assume that the skills and knowledge they acquire on a particular job 'belong' to them in the sense that they take these with them when they depart.

Employers, on the other hand, believe that if they have imparted valuable skills or knowledge to their employees, they should own that human capital in the sense of being able to ensure that it is utilized on their firm's behalf." Véase además, Sánchez Caso, El contrato de mordaza: Apuntes sobre el acuerdo de confidencialidad en una relación de empleo, 39 *Rev. Jur. U.I.P.R.* 811 (2005).

y deben cumplirse al tenor de los mismos. Por su parte, los tribunales están facultados para velar por el cumplimiento de los contratos y éstos no deben relevar a una parte del cumplimiento de su obligación contractual, cuando dicho contrato sea legal, válido y no contenga vicio alguno. *Mercado Rivera v. U.C.P.R.*, 143 D.P.R. 610 (1997).

La buena fe es un principio medular en nuestro derecho de contratos. Sus dictámenes vinculan a las partes durante las relaciones precontractuales, afectan la interpretación de los contratos, regulan su cumplimiento y permiten su modificación.[6] Véase, J.L. De los Mozos, *El principio de la buena fe, Sus aplicaciones prácticas en el Derecho civil español,* Ed. Bosch, Barcelona, 1965, págs. 179-183, 222-228; J. Mosset Iturraspe, *Interpretación económica de los contratos*, Rubiznol-Culzoni Editores, Buenos Aires, 1994,

---

[6] Véase, en general, Godreau Robles, Lealtad y Buena Fe Contractual, 58 *Rev. Jur. U.P.R.* 367, 379 (1989). Con respecto a las relaciones precontractuales, véase: *Colón v. Glamorous Nails & Boutique*, 166 D.P.R. ___, res. 3 de febrero, 2006 T.S.P.R. 16; *RBR Const. v. Autoridad de Carreteras*, 149 D.P.R. 836 (1999); *Torres v. Gracia*, 119 D.P.R. 698 (1987); *Producciones Tommy Muñiz v. COPAN*, 113 D.P.R. 517 (1982). Véase, con respecto a la interpretación de los contratos: *Municipio de Mayagüez v. Lebrón*, 167 D.P.R. ___, res. 21 de abril, 2006 T.S.P.R. 70; *Ex parte Negrón Rivera y Bonilla*, 120 D.P.R. 61, 75 (1987); *Ramírez, Segal & Látimer v. Rojo Rigual*, 123 D.P.R. 161, 174-175 (1989). Sobre el cumplimiento, véase: *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 D.P.R. 157, 170-171 (1994); *Ramírez Anglada v. Club Cala de Palmas*, 123 D.P.R. 339 (1989). Con respecto a la modificación del contrato, véase: *López de Victoria v. Rodríguez*, 113 D.P.R. 265 (1982) (sentencia), citada con aprobación en *Marcial Burgos v. Tome*, 144 D.P.R. 522, 536 (1997), y *Méndez de Rodríguez v. Morales Molina*, 142 D.P.R. 26, 35 (1996); *Utility Consulting Services v. Municipio de San Juan*, 115 D.P.R. 88 (1984) (sentencia), citada con aprobación en *Levy v. Autoridad de Edificios Públicos*, 135 D.P.R. 382, 395 (1994).

capt. IV. Es una fuente que produce "especiales deberes de conducta exigibles en cada caso, de acuerdo con la naturaleza de la relación jurídica y con la finalidad perseguida por las partes a través de ella". *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 D.P.R. 157, 170-71 (1994), citando a Godreau Robles, Lealtad y Buena Fe Contractual, 58 *Rev. Jur. U.P.R.* 367, 379 (1989), quien cita a L. Díez-Picazo, *Prólogo*, *en* Wieacker, *El principio general de la buena fe*, Madrid, Civitas, 1982, pág. 19.

La buena fe, como principio general del derecho, constituye una norma jurídica que se traduce en la obligatoriedad para todos los miembros de la comunidad jurídica de actuar de buena fe en sus relaciones recíprocas. "Trasladada esta idea al ámbito contractual, significa que los sujetos deben comportarse lealmente en sus relaciones jurídicas, o, dicho de otra manera, que deben ejercitar de buena fe los derechos cuya titularidad les pertenece, así como cumplir, también de buena fe, las obligaciones que les competen." N. Sirvent Hernández, *El pacto de permanencia en la empresa*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 2002, pág. 101. El contrato de trabajo evidentemente, no está exento del cumplimiento con este precepto. "[L]a buena fe, 'en sus diversos aspectos y manifestaciones, tiene suma importancia en estas relaciones humanas derivadas del contrato de trabajo'." J. García Viña, *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, pág. 27,

citando a Menéndez Pidal, La lealtad en el contrato de trabajo, *Rev. Gen. Leg. & Juris*., 1961, pág. 646.

Por otra parte, en Puerto Rico, el derecho de un trabajador a seleccionar y renunciar a su trabajo goza de una alta estima entre los valores tutelados por nuestra Constitución. Art. II, Sec. 7 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Véase, *San Miguel v. E.L.A.*, 134 D.P.R. 406, 426-27 (1993); *Dolphin Int'l v. Ryder Truck Line*, 127 D.P.R. 869, 878 (1991). Existe una clara política pública a favor del derecho de toda persona a obtener empleo, devengar ingresos y a renunciar a ese empleo en cualquier momento para dedicarse a otra ocupación. No obstante, hemos reconocido que éste no es un derecho absoluto y como tal, "[p]uede ser renunciado o limitado por el propio trabajador. Éste puede, mediante la celebración de un contrato, establecer las condiciones razonables de trabajo que regirán la relación obrero-patronal." *Dolphin Int'l v. Ryder Truck Line, supra,* pág. 878.

En el pasado, hemos utilizado los principios antes enunciados al considerar la validez de distintas cláusulas o acuerdos contractuales que, como habíamos señalado, imponen limitaciones al derecho del trabajador a renunciar o escoger libremente su empleo. Así, en *García v. World Wide Entertainment Co*., 132 D.P.R. 378 (1992), reconocimos --sin mayor expresión-- la validez de un acuerdo de exclusividad que impedía a un artista trabajar para terceras personas. En *Arthur Young, supra*, nos expresamos acerca de la validez de

las cláusulas de no competencia.[7] Allí resolvimos que, como regla general, los acuerdos de no competencia son válidos sujeto a la regla de razonabilidad, según la cual, un contrato de no competencia será razonable si protege intereses legítimos del patrono sin imponer una carga excesiva al empleado y sin perjudicar al público en general. En el contrato impugnado en *Arthur Young,* concluimos que éste era nulo ya que el término de duración de la prohibición de competir (dos años), imponía una carga excesiva al empleado. Consideramos, que un término razonable hubiese sido el de un año.

Con ello en mente, evaluemos detenidamente la cláusula de reembolso impugnada en este caso.

IV

La cláusula de reembolso es aquella mediante la cual el empleado se compromete a repagarle al patrono los costes incurridos por éste en su adiestramiento o educación, si el empleado finaliza su relación de empleo antes de que el patrono haya podido recuperar su inversión mediante el rendimiento del empleado.[8] Su finalidad es por lo tanto,

---

[7] Para una discusión más abarcadora véase, C. Zeno Santiago, V. Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Publicaciones JTS, San Juan, Tomo I, 2003, capt. 10.

[8] Como indicamos anteriormente, el Tribunal de Apelaciones catalogó el contrato o cláusula que interpretamos como un pacto de permanencia a tenor con la legislación española prevaleciente y procedió entonces a aplicarle los requisitos de dicha legislación al acuerdo aquí impugnado. Véase, Estatuto de Trabajadores, Art. 21.4, en J. Cruz Villalón, *Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Tecnos, 3era ed., Madrid, 1987, T-I, págs. 67-68. La figura del pacto de permanencia no aplica a esta controversia. En lo que se refiere al Derecho laboral, "[l]a fórmula civilista española no responde

garantizar a la empresa la amortización de los gastos que para ella ha supuesto la inversión económica efectuada en la especialización del trabajador. De ordinario, previo a la firma del contrato de empleo, se le adscribe un valor económico a los costes de adiestramiento o educación y se determina además el período de tiempo necesario para que el patrono pueda recuperar lo invertido. Mediante una escala descendiente o, a prorrata, se determina cómo se reduce lo adeudado a mediada que el empleado va rindiendo beneficios a la empresa. Este mecanismo o fórmula ha sido descrito bajo los siguientes términos:

> Training cost repayment agreements usually require employees to work for a period of one to several years to avoid being charged for their training. Typically, they contain a repayment obligation that decreases in proportion to the employee´s post-training service. Employees are credited with partial repayment in kind for each successive period that they remain on the job until the entire amount is discharged.

Kraus, Repayment Agreements for Employee Training Costs, 44 *Labor L.J.* 49, 49-50 (1993).

---

al desarrollo y enfoque de la legislación laboral de Puerto Rico. En nuestro derecho laboral todo trabajador tiene un derecho constitucional a renunciar libremente a su empleo. Este derecho le permite poner fin a su ocupación y a dedicarse a otra, en cualquier momento. … El derecho laboral español no favorece que un trabajador renuncie libremente a su oficio." Zeno Santiago, Bermúdez Pérez, *op. cit.*, pág. 227. Véase además, N. Sirvent Hernández, *El pacto de permanencia en la empresa*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 2002, págs. 53-59; M. Rubio de Medina, *El pacto de permanencia en la empresa*, Ed. Bosch, Barcelona, 2005; A. Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1999, 20ma ed., pág. 456. Esta diferencia, de naturaleza sustantiva, nos impide extrapolar la figura proveniente del Derecho español a la controversia de autos.

Este no es un cálculo que se hace al azar sino que responde a un análisis de costo beneficio que le permite a la empresa determinar el potencial de ganancias que le va a generar su inversión, la cual ha sido previamente cuantificada. El objetivo es determinar cuál es el rendimiento que generará la inversión en el adiestramiento del empleado y cuándo comenzará a generar ganancias, de suerte que se pueda determinar, con algún grado de certeza, cuándo se recupera la inversión.[9]

Cada vez más se observa la incorporación de cláusulas de esta naturaleza a los contratos de empleo, muy en particular como alternativa a las cláusulas de no competencia. En tal rigor, se apunta:

---

[9] En tal sentido se ha indicado lo siguiente:

> Before investing in training, employers undoubtedly will have performed a cost-benefit analysis to assess the profit potential from such an investment. In fact, back-end computing software available to most companies facilitates this process. Companies that use this type of software can also evaluate how their human resources are generating revenue for the business through the use of such training. … Thus, because the employer would have the ability to compute the cost of training and the revenue generated from that employee's use of training, the employer can also determine when it has broken even. With this information, the employer should be able to generate a repayment plan that accurately predicts the amount to be repaid by the employee at each stage of his employment should he choose to leave the firm. If designed properly, the repayment amount at each step would reflect the break-even point at which the employee's repayment would fully compensate the employer.

Long, Protecting Employer Investment in Training Noncompetes vs. Repayment Agreements, 54 *Duke L.J.* 1295, págs. 1318-1319, (2005). Véase además, Oracle, Oracle E-Business Suite, en www.oracle.com/applications.

> Repayment agreements, which require employees to pay back training expenses if they quit before the employer recoups its investment, have become increasingly prevalent in employment contracts . . . [They] help employers establish proportionality between their outlay in training and their restrictions on employees, making them a formidable alternative to traditional noncompetes.

Long, Protecting Employer Investment in Training: Noncompetes vs. Repayment Agreements, 54 *Duke L.J.* 1295, 1317 (2005). En igual sentido, Stone, Knowledge at Work: Disputes over Ownership of Human Capital in the Changing Workplace, 34 *Conn. L.Rev.* 721 (2002).

Al igual que el contrato de no competencia, este tipo de cláusula será válida en la medida que proteja intereses legítimos del patrono sin imponer cargas, en exceso onerosas, sobre el derecho del empleado a escoger y renunciar libremente a su empleo. Somos del criterio que, en tanto y en cuanto el patrono haya ofrecido un adiestramiento o educación especializada o extraordinaria al empleado, supliendo de esta forma su desconocimiento o falta de experiencia en la industria o negocio en que se va desempeñar, el patrono tiene un interés legítimo en pactar contractualmente para el reembolso de los costes incurridos.[10]

---

[10] En *Wilson v. Clarke*, 470 F.2d 1218, 1223 (1st Cir. 1972), el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para el Primer Circuito indicó sobre este particular:

> Doubtless an employer who has provided specialized training of an employee –as by course of studies or the like– might reasonably contract with the employee for reimbursement if the employee should quit before the employer achieves any benefit.

El adiestramiento ofrecido no tan sólo tiene que ser de carácter especializado --es decir, no del proceso de aprendizaje ordinario que ocurre simultáneamente al ejercicio de cualquier oficio y profesión-- sino también, tiene que conllevar una inversión económica considerable de parte del patrono. Precisamente por ello, es razonable el interés del patrono de proteger o recuperar su inversión incorporando cláusulas de reembolso a los contratos de empleo.

Al reconocerle validez a este tipo de cláusula evitamos que el patrono sufra un doble daño. Por un lado, el patrono tendrá que incurrir en nuevos gastos para adiestrar su nuevo personal sin haber podido recuperar su inversión original. Además, será su competidor quien habrá de capitalizar de la inversión hecha en adiestramiento, al reclutar a una persona a la que se le han trasferido los conocimientos especializados sin haber invertido en ello.[11] Véase, Cavico, Extraordinary Specialized Training as a Legitimate Business

---

> However, the employer may not require its ex-employee to make payment to it unrelated to the employer's damage, simply as a penalty to discourage or punish a job change.

[11] El profesor Bishara, *supra*, pág. 301, describe este doble daño de la siguiente manera:

> If the employee is imbued with value transferred from the first employer and fully takes it to a second employer, then the first employer is arguably double harmed. First it loses out on some of the return on its investment in the employee and has to start training a new person. . . . Second, it is harmed because the employee is now aiding a competitor by capitalizing on the very human capital the first firm 'paid' to develop. Moreover, the competitor reaps the reward of hiring a trained employee without investing in training.

Interest in Restrictive Covenant Employment Law: Florida and National Perspectives, 14 *St. Thomas L. Rev.* 53 (2001).

Adviértase, que el empleado también recibe un beneficio al enriquecer su patrimonio personal y profesional, por lo que pasará a ser más valorado en el mercado de empleo. Véase, Arnow-Richman, *supra*, pág. 1204 ("training creates human capital that the employee may be inclined to sell to competitors for a profit.") Parece razonable entonces concluir que el principio de la buena fe haría esperable de un trabajador que ha de recibir esa especialización con cargo a su empresa que, sin anular su libertad para escoger su profesión, pueda pactar una cláusula de reembolso la cual le permita al patrono beneficiarse de su inversión y una vez pactada, cumpla con la obligación contraída.

Estas cláusulas serán válidas en la medida en que el monto del reembolso guarde relación con los costes verdaderamente incurridos por el patrono. Véase, Kraus, *supra*, pág. 51 ("the amount of any repayment for the cost of training should be commensurate with its actual original cost to the employer"); Stone, *supra,* pág. 755. Igualmente, el término pactado para el reembolso debe ser moderado y debe existir una correlación entre ese término y los costes del adiestramiento. Kraus, *supra,* pág. 52 ("the amount of any repayment for the cost of training should be commensurate with its actual original cost to the employer. The duration of the obligation to remain with that employer should also be moderate and reasonably correlated to the cost of the

training".) Toda vez que este tipo de cláusula impone limitaciones a la libre movilidad del empleado, las mismas deberán estipularse ateniéndose rigurosamente a los criterios antes mencionados, de lo contrario no serán válidas.

El acuerdo de reembolso, como todo contrato, deberá contar con los elementos esenciales para su validez: consentimiento, objeto y causa. Art. 1214 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3391. Al evaluar los mismos, velaremos celosamente por que el empleado haya firmado libre y voluntariamente tal acuerdo. Y al igual que indicamos respecto al contrato de no competencia, "[n]o permitiremos coacción o presión indebida alguna por parte del patrono." *Arthur Young & Co.*, *supra*, pág. 176. Finalmente, el mismo ha de constar por escrito. *Íbid.*

Recapitulando, las cláusulas de reembolso son válidas en la medida en que éstas pretendan recuperar los costes reales --directos e indirectos-- incurridos por el patrono en el adiestramiento o educación especializada ofrecida al empleado, quien carece de tal conocimiento o de experiencia. La inversión del patrono ha de ser considerable, determinación que se hará caso a caso. Además, el término pactado debe ser moderado y debe existir una correlación entre los costes incurridos y el término impuesto. Finalmente, el acuerdo de reembolso deberá constar por escrito.

Establecidos los requisitos de una cláusula de reembolso, pasemos a aplicarlos a los hechos concretos de

este caso.

V

Como habíamos señalado, el señor Nieves suscribió un acuerdo de empleo con Oriental Financial en el año 1997 para desempeñarse como corredor de inversiones. Previo a esa fecha, Nieves no tenía experiencia en este negocio ni poseía una licencia para desempeñarse como tal. En atención a lo cual, Oriental Financial se comprometió contractualmente a pagar el adiestramiento necesario para que Nieves pudiese obtener su licencia de corredor de valores. Las partes acordaron que el valor del adiestramiento ascendía a $60,000.00. El contrato dispuso también que si el señor Nieves renunciaba a su empleo dentro del término de 4 años luego de suscrito el mismo, éste tendría que reembolsar cierta cantidad a Oriental Financial en repago del adiestramiento recibido.

Al analizar la cláusula en cuestión debemos señalar, como cuestión de umbral, que el adiestramiento ofrecido a Nieves en efecto, es el tipo de adiestramiento especializado cuyos costes pueden recobrarse. La industria de valores es una altamente especializada y regulada que requiere la obtención de una licencia para trabajar como corredor de valores.[12] Véase, 10 L.P.R.A. sec. 861 *et seq*. Además y

---

[12] Se ha indicado que para cumplir con el requerimiento de "adiestramiento especializado", el patrono tiene que demostrar lo siguiente: "the employer must demonstrate that the training and education provided, and the skills and knowledge imparted thereby, were highly specialized, and as a result of this highly specialized training and education, the

como señalamos, Nieves no tenía experiencia en este tipo de negocios como tampoco contaba con la licencia requerida para emplearse como corredor de valores. Con lo cual, el adiestramiento recibido le permitió a Nieves adquirir, para todos los efectos, una nueva profesión, a saber: corredor de inversiones. Es conveniente señalar que este tipo de arreglo es usual en esta industria.[13]

Por otro lado, Oriental Financial le pagó a Nieves la cantidad de $1,500 mensuales durante los seis meses en que éste se dedicó a adiestrarse y educarse como corredor de valores. No hay duda entonces que, en principio, procedía el reembolso de los costes reales incurridos por Oriental Financial.

Como recordaremos, habíamos advertido que los costes que pueden recobrarse son aquellos que razonablemente guarden relación con los costes verdaderamente incurridos por el patrono. Debemos determinar entonces si la cantidad de $60,000 guarda relación con los costes incurridos por Oriental Financial en el adiestramiento de Nieves. Para

---

employee acquired singular skills and knowledge, or obtained an enhanced degree of sophistication, competency, and erudition in existing skills and knowledge. **The fact that the employee, as a result of the training, was able to secure a government license or certification, especially in a heavily regulated industry, will be an important point.**" (Énfasis nuestro.) Cavico, *supra,* pág. 99.

[13] Véase, Pamela Savage Forbat, Indenture Servitude, nov. 1997, www.registeredrep.com/mag/finance_indentured_servitude/ Allí se indica por ejemplo, que Smith Barney le adjudica un valor de $45,000 a sus costes de adiestramiento, Prudential Securities lo estima en $39,000, Merill Lynch en $38,000 y Paine Webber (ahora UBS) en $40,000. El término de años para estos acuerdos de reembolso oscilaba entre dos a cuatro años.

ello, citamos extensamente del testimonio del señor José Fernández Martínez, vicepresidente sénior de Oriental Financial Group y presidente de Oriental Financial Services, quien testificó sobre este particular.

A preguntas de la representación legal de Oriental Financial, el señor Fernández indicó lo siguiente, citamos extensamente:

> Lcdo. Alfredo Fernández Martínez: Ok. Le pregunto, ¿qué razón, si alguna existe, llevándolo a la página seis de ese contrato, para la inclusión de la cláusula 6.5 de ese contrato?
>
> Testigo José Rafael Fernández: La cláusula 6.5 básicamente lo que nosotros hemos hecho es establecer, un costo mínimo de lo que significa desarrollar, entrenar, convertir en un profesional de planificación financiera a un individuo que realmente tiene un potencial, no tiene la experiencia, no tiene las licencias, no tiene un entrenamiento en ventas, no tiene contactos, no tiene la credibilidad en la calle, y nosotros pues tenemos que hacer una inversión sustancial en esa persona, no solamente en dólares, sino también en tiempo, en tiempo de visitar a un cliente, en presentación en diferentes foros ya sea seminarios, programas radiales, programas de televisión, en la prensa, en conferencias, en convenciones, para poder levantar la credibilidad del individuo para cuando llegue a posicionarse como lo que queremos que se posiciones que sea planificador financiero tenga la madurez, la credibilidad, el 'standing', la confianza en sí mismo, para poder verdaderamente ofrecer lo que necesita el cliente en ese momento, ya sea algún tipo de inversión o asesoría en planificación financiera.
>
> Lcdo. Alfredo Fernández Martínez: Sr. Fernández, ¿qué tipo de inversión hizo Oriental Financial Services en la contratación del Sr. Nieves?
>
> Testigo José Rafael Fernández: Específicamente en la contratación del Sr. Nieves, pues fue un poquito, diría, lo que podemos decir es, yo puedo decirte o le puedo describir a ustedes, cuanto (sic) es el valor que nosotros le adjudicamos.
>
> . . .

Lcdo. Alfredo Fernández Martínez: . . . ¿[Q]ué tipo de inversión y en qué consistió la inversión que hizo Oriental Financial Services al contratar al Sr. José Juan Nieves para ocupar la posición de planificador financiero o de broker?

Testigo José Rafael Fernández: El mismo tipo de inversión que se hace con cualquier otra persona que viene sin experiencia a trabajar o a querer trabajar como corredor de valores o como planificador financiero en Oriental Finacial Services, y eso conlleva un gasto aproximado de por lo menos $100,000 dólares.

Lcdo. Alfredo Fernández Martínez: ¿Y en qué consiste ese gasto?

Testigo José Rafael Fernández: Ese gasto consiste primero en las licencias, conseguir las licencias, para poder conseguir la licencia tiene que coger unos entrenamientos y tener que pasar unos exámenes, tiene que coger unos exámenes, unos exámenes que requiere el Nacional Asociation (sic) Security Leaders (sic). … [H]ay que pagar los gastos de reguladores … y … luego de que pasa el examen se incurren en unos gastos de entrenamiento ya sea operacional para que conozca como (sic), cuáles son realmente los problemas que pueden ocurrir en el negocio de planificación financiera para que cuando le suceda a uno de sus clientes él sepa como (sic) atenderlo y lo ponemos a trabajar en la parte de operaciones por un tiempo.

. . .

Lcdo. Alfredo Fernández Martínez: Y Sr. Fernández, ¿quién, cómo se establece o se calcuela esa suma de $60,000 en el párrafo 6.5 del contrato?

Testigo José Rafael Fernández: Realmente ha sido impredecible y tratando de ser lo mas justo posible, decidimos que queremos recobrar nuestra inversión, al menos parcialmente y creemos que dándole un periodo de cinco años a esta persona para que trabaje con nosotros luego de nosotros depende básicamente de un año, año y medio iniciales de un periodo entrenamiento, donde para nosotros, nosotros no recobramos la inversión de un corredor que no tiene experiencia y que tiene por su licencia, no recobramos la inversión al menos que esa persona este produciendo para, en algún momento más de de $300,000 dólares en comisiones, hay (sic) es que empezamos a recobrarlos, si la

> persona el primer año y el segundo año tiene una producción, vamos a llamarle razonable para ese primer año, yo la llamaría una producción de $120 a $125,000 dólares de comisiones, pues al tercer año tiene que estar ya produciendo entre 250 y 300 para recobrar nosotros nuestra inversión, al nosotros hacer ese análisis decimos, bueno si se va el primer año hemos invertido la gran cantidad de tiempo, dólares y esfuerzo en crear unas credibilidad y un bagaje profesional, para esta persona, pues si esta persona se va el primer años nos tiene que reemobolsarnos (sic) a nosotros por lo menos parte de la inversión y hay (sic) es que esta (sic) la escena de los 60,000 dólares y obviamente lo que hacemos es un prorrateo de cinco años la persona no tenga esa carga que alguno, que al personas podrían considerarla pero en el caso nuestro lo consideramos como algo bien justo y razonable luego de la inversión que se ha hecho, y demás esta decir, actualmente tenemos corredores en nuestra firma que pasaron por ese proceso.

Transcripción, Apéndice a Petición de Certiorari, págs. 366-368, 373-374.

A poco que analicemos el testimonio antes transcrito nos percatamos que del mismo no se desprende, verdaderamente, cómo se computó la cantidad de $100,000 o los $60,000. En la primera parte de su testimonio, el señor Fernández explica *grosso modo*, en qué consiste "desarrollar entrenar, convertir en un profesional de planificación financiera" a una persona sin experiencia en esta industria. Describiendo el tipo de actividad que la empresa fomenta para, con éstas, "levantar la credibilidad del individuo" en su relación con el cliente. Somos del criterio que el testimonio sobre este particular fue impreciso, en la medida que no nos permite impartirle certeza al valor adscrito al adiestramiento ofrecido. La aseveración conclusiva de que la inversión en el adiestramiento "conlleva un gasto aproximado de por lo menos

$100,000", sin más, se revela insuficiente para validar la misma.

El expediente en este caso está huérfano, por ejemplo, de estudios, análisis o informes de cuántas horas un empleado en adiestramiento le dedica a algunas de las actividades que se enumeran, así como tampoco hay información sobre el costo en horas/personas que ello conlleva. Tampoco hay evidencia del tiempo que le dedica la empresa a monitorear o supervisar el trabajo del nuevo empleado y el coste que ello supone en horas/personas. Es decir, no hay evidencia empírica que nos permita validar el monto asignado al adiestramiento ofrecido. Si bien el señor Fernández testificó sobre el adiestramiento operacional, de ventas y de servicios así como de los distintos productos ofrecidos por Oriental Financial que recibiera Nieves de parte de distintos oficiales de la organización, no sabemos qué tiempo ello representa ni el valor en horas/persona que se le puede adscribir, o cualquier otro costo, directo o indireto, que ello hubiese representado. Transcripción, Apéndice a Petición de Certiorari, págs. 369-370.

En resumen, si bien hubo testimonio descriptivo de en qué consistió el adiestramiento ofrecido, no existe información objetiva que permite con algún grado de certeza o precisión, adscribirle un valor monetario a ese adiestramiento. Como ya indicamos, el monto de reembolso procede solo en la medida en que guarde relación con los costes verdaderamente incurridos por el patrono.

Por otro lado, a la pregunta específica de cómo se llegó a la cantidad de $60,000, observamos que la respuesta del señor Fernández va dirigida a explicar el tiempo necesario para recuperar la inversión, utilizando como base las comisiones que generará el empleado en los años subsiguientes al adiestramiento. La explicación del señor Fernández podría justificar el término incluido en una cláusula de reembolso, pues a eso va dirigido, pero ciertamente no explica cómo se llegó a la cantidad del reembolso.

En vista de lo anterior, y a la luz del récord ante nuestra consideración, somos del criterio que no se probó que los costes imputados, $60,000, guardasen relación directa con los gastos verdaderamente incurridos por Oriental Financial en adiestrar al señor Nieves. La evidencia que consta en autos es insuficiente para validar la cantidad de $60,000 que se le adscribió al adiestramiento recibido por Nieves.

Antes bien, hay ciertos costes sobre los cuales no existe controversia alguna; específicamente nos referimos a los gastos incurridos por Oriental Financial durante los primeros seis meses de trabajo de Nieves cuando ésta le pagó una mensualidad ascendiente a $1,500 "con el objetivo de que se concentr[e] en entrenarse como […] corredor." Transcripción, Apéndice, pág. 371. Así tampoco hay controversia en cuanto al costo por el seminario a que acudió Nieves en Florida y que fue subvencionado por Oriental Financial. Estos gastos ascienden a, aproximadamente, $10,000. Habiendo trabajado Nieves para Oriental Financial

por espacio de tres años, dicho término es suficiente para que ésta recuperase la inversión hecha mediante las ganancias generadas por Nieves para la empresa.

En virtud de lo anterior, resolvemos que el monto de reembolso reclamado por Oriental Financial es improcedente por cuanto no se puede fijar con precisión la totalidad de lo reclamado. No empece lo anterior, hay ciertos costes, conforme enumeramos, cuyo reembolso podía reclamarse. No obstante, somos del criterio que Oriental Financial había recuperado ya esa inversión de naturaleza cuantificable, al momento en que Nieves concluyó su empleo para la empresa.[14] A esos efectos, se dictará sentencia modificando la sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones.

Se dictará sentencia de conformidad.

Anabelle Rodríguez Rodríguez
Juez Asociada

---

[14] Puntualizamos que **no estamos pasando juicio sobre la razonabilidad del plazo de cuatro años pactado en el contrato suscrito** entre Oriental Financial y el señor Nieves. El resultado a que llegamos hoy, a saber: que Oriental Financial no justificó adecuadamente el monto del reembolso reclamado, hace innecesario en esta ocasión una evaluación sobre la razonabilidad del término dispuesto contractualmente.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Oriental Financial Services

Peticionaria

v.

CC-2006-34

José Juan Nieves

Recurrido

SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 2 de noviembre 2007

Por los fundamentos anteriormente discutidos, los cuales se incorporan en su totalidad a esta Sentencia, se modifica la sentencia del Tribunal de Apelaciones y así modificada se confirma.

Así lo pronunció, manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo. El Juez Asociado señor Rebollo López hace constar lo siguiente:

> "No obstante estar conforme con la norma que se establece en la decisión emitida, disiente; ello por entender, contrario a la Mayoría y ante la ausencia de prueba en contrario, que la evidencia presentada por la parte demandante –respecto a la corrección y procedencia de la suma de $60,000 a la que se alude en la cláusula 6.5 del contrato otorgado entre las partes– es suficiente en Derecho. Conforme nuestra jurisprudencia, este Tribunal no tiene autoridad para ignorar dicha prueba, actuación que, lamentablemente, resulta ser arbitraria."

El Juez Asociado señor Rivera Pérez disiente sin opinión escrita. El Juez Asociado señor Fuster Berlingeri no intervino.

Aida Ileana Oquendo Graulau
Secretaria del Tribunal Supremo