

DESENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA

Capítulo correspondiente a la República Dominicana en obra colectiva **DESCENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y ESPAÑA** (2010).
Coordinadores: Tomás Sala Franco, Cristina Mangarelli y Francisco J. Tapia Guerrero.



CARLOS R. HERNÁNDEZ

Contenido sumario: **INTRODUCCIÓN:** **A.-** Desarrollo de la responsabilidad laboral ante la intermediación y subcontratación: 1951 – 1992. **B.-** Nuevo Código de Trabajo y los grupos de empresa, la empresa y el establecimiento en la relación laboral. **C.-** Responsabilidad laboral de empresa laboral, nombre comercial, persona física y transformaciones de negocios. **D.-** Plan de exposición. **I.- LOS GRUPOS DE EMPRESA:** **A.-** Forma y estilo de los grupos de empresas en república dominicana. **B.-** Los tipos de responsabilidad laboral de los grupos de empresa. 1.- *Origen de la responsabilidad laboral de grupos de empresas.* 2.- *Responsabilidad laboral derivada de transferencia a empresas de un mismo grupo.* 3.- *Responsabilidad laboral derivada de maniobras fraudulentas efectuadas por empresas vinculadas a un conjunto económico.* **II.- LA SUBCONTRATACIÓN:** **A.-** Generalidades. **B.-** El intermediario – agencia de colocación de empleo. **C.-** El intermediario “empleador aparente”. 1.- *Bases legales.* 2.- *Definición del intermediario – empleador aparente.* 3.- *La formalización de la intermediación.* 4.- *El intermediario insolvente y la responsabilidad solidaria.* **D.-** La empresa suministradora de mano de obra. **E.-** La sub-empresa procesadora externa de servicios. **III.- LAS EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE TRABAJO TEMPORAL.** **IV.- LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.** **V.- LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES**

Copyright © Carlos Rafael Hernández Contreras¹

Título de la obra:

“Descentralización Empresarial y Responsabilidad Laboral en República Dominicana”

Autor de la obra:

Carlos Rafael Hernández Contreras.

ISBN: 978-9945-09-478-7

Primera edición: Capítulo correspondiente a la República Dominicana en la obra colectiva *Descentralización empresarial y responsabilidad laboral en América Latina y España* (2010). Coordinadores: Tomás Sala Franco, Cristina Mangarelli y Francisco J. Tapia Guerrero.

Segunda edición: Santo Domingo, agosto 2020

Esta publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2, anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor del 6 de septiembre de 1952, revisada en 1971. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Toda otra reproducción queda prohibida sin permiso del autor.

Al publicarse esta obra se ha cumplido con los depósitos legales en la Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña y en la Oficina Nacional de Derecho de Autor (ONDA), ambos de la República Dominicana; en cumplimiento de la Ley 65-00 y su reglamento de aplicación, 362-01, sobre Derecho de Autor.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, publicación electrónica y distribución, ha sido hecha en HERNÁNDEZ CONTRERAS & HERRERA. ABOGADOS, SRL, c/José Brea Peña No. 7, Evaristo Morales, Santo Domingo 10147, D.N., República Dominicana. Tels. 809-565-0072 y 809-565-8077; email: info@hernandezcontreras.com; website: www.hernandezcontreras.com.

¹ **Carlos R. Hernández** es abogado dominicano, escritor y docente; egresado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1990), Magister en Derecho de los Estados Unidos (*Master of Laws, LL.M. in U.S. Law*) de la *Washington University in St. Louis School of Law's* (2016) y Doctor en Derecho (*Docteur en Droit*) de la *Université Paris 1 – Pantheon-Sorbonne* (2013). Profesor titular y catedrático en varias universidades nacionales y extranjeras, durante distintas épocas; autor de numerosas obras, mayormente sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social y articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral”, del periódico Hoy, Santo Domingo, R. D. Es Árbitro para el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, DR-CAFTA (desde 2008) y es además, miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018).

SUMARIO

El tipo de descentralización empresarial que se desarrolló en la RD desde el primer CT en 1951 hasta el nuevo CT de 1992, se manifestó básicamente en el sector de la construcción inmobiliaria, destacándose la intermediación y la subcontratación con evidente intención de encubrir el empleador principal sobreponiendo a un "empleador aparente". La responsabilidad laboral a lo interno de grupos de empresas, así como la creación de sub-empresas con autonomía de una empresa matriz, son modalidades de descentralización que empiezan a manifestarse en los años 1980.

El régimen legal vigente en la RD aplicable a la descentralización empresarial y la responsabilidad laboral deriva básicamente de los artículos 7 al 13 del CT, complementados por una abundante y creativa jurisprudencia

Con frecuencia, el contratista principal ha gestionado la contratación de mano de obra a través de un intermediario-subcontratista carente de toda solvencia económica y sin posibilidad de responder ante las reclamaciones laborales que se le hicieran. Este *modus operandi* en ocasiones llegó a comprender también al dueño o beneficiario de la obra, y no solamente al contratista principal.

La ley y la jurisprudencia han establecido como principio que siempre que el intermediario o subcontratista sea una persona insolvente, habrá responsabilidad solidaria a cargo de quien le siga en la cadena de contratación (el contratista principal o el dueño de obra) frente a los trabajadores que se hayan contratado.

En las relaciones laborales dominicanas estamos presenciando nuevas modalidades de descentralización empresarial. Se manifiesta cada vez más a través de sub-empresas que actúan con plena independencia respecto a la empresa auspiciadora, llegando incluso –en algunos casos– a quedar fuera del "conjunto económico" conformado bajo la égida de la empresa auspiciadora. Se trata de un tipo de subcontratación que verdaderamente rompe con la "cadena laboral" que mantiene atados al beneficiario principal – contratista – subcontratista.

SUMMARY

The type of enterprise decentralization which took place in the Dominican Republic from the first Labor Code (LC) in 1951 until the new LC of 1992 was basically in the Real Estate construction sector highlighting the intermediation and subcontracting with clear intention to conceal the main and real employer main superimposing an "apparent employer". Labor liability to internal groups of companies as well as the creation of sub-companies with autonomy from the holding group where new forms of decentralization beginning manifest in the 1980s.

The existing legal regime applicable to business decentralization and labor responsibility in DR basically derives from articles 7 to 13 of the LC, complemented by an abundant and creative case law

Often the main contractor has managed the recruitment workers through a broker-subcontractor devoid of any economic solvency and unable to respond to labor claims that were made. This modus operandi occasionally also reached the owner or beneficiary of the work, and not only the main contractor.

The statute and case law have established as a principle that whenever the intermediary or subcontractor are insolvent person, there will be joint and several liability in charge to whoever follow in the chain of recruitment (the principal contractor or owner of work) in favor of workers hired.

In Dominican industrial relations we are seeing new forms of business decentralization, mainly through sub-companies acting with full independence from the sponsor company or holding company, reaching - in some cases – to be excluded from the group formed under the aegis of the holding company. This is a type of contract that truly breaks with the "labor string" that keeps tied to the principal beneficiary - contractor - subcontractor.

INTRODUCCIÓN

A.- DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL ANTE LA INTERMEDIACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN: 1951 – 1992

La descentralización empresarial no es un fenómeno nuevo en la República Dominicana, aunque es cierto que durante los últimos 15 años han surgido nuevas formas de descentralización consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, pero también consecuencia de la liberalización de las economías (de los países) y la globalización.

El tipo de descentralización empresarial que se desarrolló en la República Dominicana desde la promulgación del Código Trujillo de Trabajo en 1951 hasta el nuevo Código de Trabajo de 1992 se manifestó básicamente en el sector de la construcción inmobiliaria, destacándose la intermediación y la subcontratación con evidente intención de encubrir el empleador principal sobreponiendo a un “empleador aparente”. La responsabilidad laboral a lo interno de grupos de empresas, así como la creación de sub-empresas con evidente autonomía de una empresa matriz, son modalidades de descentralización que empiezan a manifestarse en la década de 1980.

Las cuatro décadas de vigencia del Código Trujillo de Trabajo fue un tiempo suficiente para crear una sólida jurisprudencia en relación con la descentralización empresarial y la responsabilidad laboral que se deriva de ésta. Los conflictos y la interposición de terceros en las relaciones laborales del sector de la

construcción inmobiliaria ha sido el principal foco generador de la referida jurisprudencia.

Con frecuencia, el contratista principal ha gestionado la contratación de mano de obra a través de un intermediario–subcontratista carente de toda solvencia económica y sin posibilidad de responder ante las reclamaciones laborales que se le hicieran. Este *modus operandi* en ocasiones llegó a comprender también al dueño o beneficiario de la obra, y no solamente al contratista principal.

Fueron estos reiterados conflictos y demandas laborales los que dieron lugar a jurisprudencias de principio definiendo los conceptos de *intermediario, contratista y subcontratista*. Fueron también estos casos del sector de la construcción los que dieron lugar a una rica jurisprudencia atribuyéndole responsabilidad laboral a todos los componentes de la cadena de contratación, desde el dueño de la obra, el contratista principal, los subcontratistas, e incluso el simple intermediario–colocador de empleo.

La jurisprudencia estableció como principio que siempre que el intermediario o subcontratista sea una persona insolvente, habrá responsabilidad solidaria a cargo de quien le siga en la cadena de contratación (el contratista principal o el dueño de obra) frente a los trabajadores que se hayan contratado.

B.- NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO Y LOS GRUPOS DE EMPRESA, LA EMPRESA Y EL ESTABLECIMIENTO EN LA RELACIÓN LABORAL

Toda esta creativa jurisprudencia fue sintetizada e incorporada a la legislación laboral dominicana con la reforma del año 1992, mejor

conocida como nuevo Código de Trabajo. Por esto tenemos los textos que van desde el Art. 7 hasta el Art. 12 del dicho Código de Trabajo, que establece todo un régimen relativo a la intermediación y a la subcontratación; régimen este que no solo es válido y aplicable al sector de la construcción inmobiliaria, sino que encaja perfectamente en las nuevas vertientes de externalización de labores generada por la descentralización empresarial.

La regulación relativa a la intermediación y a la subcontratación quedó prácticamente cubierta con las disposiciones previstas en los Arts. 7 al 12 del Código de Trabajo. Sin embargo, quedaban aspectos por cubrir referentes a la responsabilidad derivada de los *grupos de empresas*, a los conceptos de *empresa* y de *establecimiento*.

Los redactores del nuevo Código de Trabajo de 1992 se dieron a la tarea de incorporar estas nuevas disposiciones tomadas del Derecho Comparado, de modo que, al definir los sujetos del contrato, el trabajador y el empleador (Art. 2 del CT), definieron también a la empresa y al establecimiento (Art. 3 del CT). Asimismo, se incorporó una disposición relativa a la responsabilidad solidaria de varias empresas cuando estuvieren vinculadas o perteneciesen a un mismo “conjunto económico”. El régimen de la cesión de empresa y la transferencia de trabajadores no sufrió cambio alguno, manteniéndose las disposiciones de los Arts. 63 al 66 del Código de Trabajo ya existentes en el Código de Trabajo de 1951.

De este modo, y a partir de 1992, la República Dominicana ha contado con un apropiado régimen de protección laboral frente a la práctica de la descentralización empresarial.

C.- RESPONSABILIDAD LABORAL DE EMPRESA LABORAL, NOMBRE COMERCIAL, PERSONA FÍSICA Y TRANSFORMACIONES DE NEGOCIOS

Desde el nuevo Código de Trabajo hoy en día han transcurrido más de 17 años y durante ese lapso la crisis económica y la competencia que afecta a las empresas las ha conducido a poner en práctica ideas y maniobras más ingeniosas con el objeto de abaratar sus costos y sobrevivir a sus competidores, ya no solo a nivel nacional sino a escala mundial.

Hoy en día se habla es de *Business Process Outsourcing* que se traduce literalmente como “externalización de los procesos de negocios” y que consiste en la transferencia de todo o parte de la función de una organización (empresa o administración) hacia un asociado externo. Consiste muy frecuentemente en la subcontratación de actividades juzgadas no esenciales y no estratégicas.

Esta práctica de la externalización comprende los más variados aspectos de un negocio, de tal suerte que la administración de una empresa o grupo de empresas, en un momento dado opta por externalizar lo que antes era su Departamento de Contabilidad y Finanzas (análisis financieros, gestión de Tesorería y Caja, pago y recibo de cuentas), o en cambio decide externalizar la administración de la tecnología (servicio de soporte para hardware y software, control y flujo de la información), o sino externaliza los transportes, etc.

En realidad, en las relaciones laborales de la República Dominicana estamos presenciando nuevas modalidades de descentralización empresarial distintas a las vividas en las

décadas previas al nuevo Código de Trabajo (que todavía continúan practicándose). En la actualidad, la descentralización empresarial se manifiesta cada vez más a través de subempresas que actúan con plena independencia respecto a la empresa auspiciadora, llegando incluso –en algunos casos– a quedar fuera del “conjunto económico” conformado bajo la égida de la empresa auspiciadora. Se trata de un tipo de subcontratación que verdaderamente rompe con la “cadena laboral” que mantiene atados al beneficiario principal – contratista – subcontratista.

Y es precisamente con estas nuevas modalidades de descentralización en donde la doctrina se cuestiona acerca de la suerte que corre la protección social y los derechos laborales de los trabajadores.

Durante estos 17 años de vigencia del nuevo Código de Trabajo, la Corte de Casación dominicana ha sabido crear una abundante jurisprudencia en relación con los alcances de la responsabilidad laboral frente a la descentralización empresarial. Así, por ejemplo, a través de la jurisprudencia se ha establecido el concepto de “empresa laboral” y su responsabilidad frente a los trabajadores. Se ha establecido también la posibilidad de accionar en justicia contra el “nombre comercial” a través del cual opera una determinada empresa. Se ha delimitado la responsabilidad laboral del “establecimiento” como ente de la empresa. Se ha consagrado la responsabilidad laboral de la persona física en ausencia de una empresa o sociedad con personería jurídica. Y por último, se ha señalado la responsabilidad laboral para los casos de transformación de negocios y cesiones de empresas.

D.- PLAN DE EXPOSICIÓN

Los sujetos clásicos del contrato de trabajo son el trabajador y el empleador. Sin embargo, cuando se aborda el tema de la descentralización empresarial necesariamente intervienen otros sujetos que en ocasiones son terceros respecto al contrato de trabajo pero que en otras ocasiones tienden a confundirse con cualquiera de las dos partes, pero muy especialmente con el empleador.

En ocasiones, la responsabilidad laboral recae sobre varias empresas que se encuentran vinculadas a la contratación de uno o varios trabajadores, sea por el mero hecho de conformar un grupo económico, o sea debido a una evidente maniobra fraudulenta en interés de eludir los derechos de los trabajadores. Ese será el primer tópico que trataremos **(I)**. Esclarecido este tipo de responsabilidad, convendrá abordar las múltiples facetas de la subcontratación, desde el intermediario–colocador de empleo, el intermediario–empleador aparente, hasta el subcontratista–empleador **(II)**. Entre las distintas modalidades de descentralización empresarial, el *outsourcing* o *externalización* de los servicios es la tendencia más pronunciada y en boga en la actualidad. Se manifiesta básicamente a través de la subempresa **(III)**. Vistos estos aspectos medulares de la descentralización empresarial, convendrá examinar el grado de responsabilidad en la contratación de trabajadores autónomos **(IV)** para terminar comentando el régimen legal de la cesión de empresa y de trabajadores **(V)**.

I.- LOS GRUPOS DE EMPRESA

A.- FORMA Y ESTILO DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN REPÚBLICA DOMINICANA

En la legislación dominicana no existe una definición formal para las empresas conjuntas (*joint ventures*) o grupos de empresas. No obstante, en hechos existen varios grupos de empresas, casi siempre pertenecientes a una misma familia o a varias familias asociadas.

Estos grupos empresariales suelen participar en varios renglones de la economía de tal suerte que algunas de las empresas del grupo operan casi totalmente independientes de otras pertenecientes al mismo grupo. Por ejemplo, uno de estos grupos posee empresas en la agroindustria del tabaco, en la industria de la cerveza y en la banca comercial; otro de estos grupos posee empresas en la venta y distribución de automóviles, en la pasteurización de la leche, en la agroindustria de cítricos, en hoteles y en la banca comercial.

Por lo general, estos grupos empresariales constituyen sociedades comerciales, una para cada tipo de negocios; o en su defecto, con el pasar de los años van adquiriendo nuevos negocios que a su vez están organizados como sociedades comerciales, y en la medida en que son adquiridos pasan a formar parte del grupo, manteniendo su independencia en casi todos los sentidos: Gestión de los recursos humanos, contabilidad y finanzas, marketing, etc.

La pertenencia al grupo de estas sociedades comerciales es en muchas ocasiones imperceptible, y solo se conoce por medios publicitarios (anuncios en la prensa, etc.), pues

no siempre estas empresas se anuncian como grupo. La vinculación entre estas empresas pertenecientes a un conjunto económico se da a partir de directrices y pautas generales sobre inversión que traza el dueño o la familia accionista mayoritaria en reuniones y asambleas estrictamente privadas.

B.- LOS TIPOS DE RESPONSABILIDAD LABORAL DE LOS GRUPOS DE EMPRESA

1.- Origen de la responsabilidad laboral de grupos de empresas

La responsabilidad laboral de los grupos de empresa se deriva de un único texto legal, el Art. 13 del Código de Trabajo, que dispone: *Siempre que una o más empresas, aunque cada una de ellas tuviese personalidad jurídica propia estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico, a los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, serán solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas.*

Se trata de un texto insertado con el nuevo Código de Trabajo de 1992, inspirado en el Art. 2 de la Consolidación de Leyes de Trabajo de Brasil que establece: *“Siempre que una o más empresas, teniendo, no obstante, cada una de ellas, personalidad jurídica propia, estuvieran bajo la dirección, control o administración de otra, constituyendo un grupo industrial, comercial o de cualquiera otra actividad económica, serán, para los efectos de la relación de trabajo, solidariamente responsables la empresa principal y cada una de las subordinadas.”* Pero tomando los conceptos relativos al fraude y al “conjunto económico” del Párrafo IV del Art. 85 del Código Trujillo de Trabajo de 1951 en donde se establecía: *“Se*

presume siempre el fraude en perjuicio de los derechos del trabajador cuando el traspaso, cambio, transferencia de éste, ha tenido lugar a otra empresa, entidad o patrono que sea una filial de la empresa con la cual se opera el traspaso o cambio, o que mantenga con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico”

Se tomó en cuenta al introducir el actual texto del citado Art. 13 *“que es cada vez más frecuente en nuestra sociedad el trabajo compartido, el hecho de que ciertas personas trabajen para más de una empresa, pertenecientes a un grupo económico, social o familiar determinado. Se consideró que no reglamentar esta situación es mantener nuestra legislación al margen de la realidad nacional y al margen del desarrollo económico y normativo que se opera en el resto del mundo, particularmente porque ya el grupo económico y social y la responsabilidad solidaria de los que lo integran, aparecen en muchas legislaciones de América Latina y en la legislación francesa, país de origen de nuestro derecho común”*²

2.- Responsabilidad laboral derivada de transferencia a empresas de un mismo grupo

La responsabilidad laboral derivada de los servicios prestados a un grupo de empresas se tipifica toda vez que una persona haya laborado bajo un mismo contrato de trabajo a dos empresas vinculadas o pertenecientes al mismo grupo. El típico caso es el del empleado que inicia prestando servicios en la empresa matriz del grupo, y luego de un lapso pasa a formar parte de otra de las empresas del mismo grupo, y así sucesivamente. En tal supuesto, son

² Lupo Hernández Rueda, *Seminario sobre el anteproyecto de nuevo Código de Trabajo*. Jarabacoa, República Dominicana, 24 de mayo de 1991, citado por Carlos Hernández Contreras, *Reformas del nuevo Código de Trabajo: Primeros 66 artículos*.

responsables solidariamente frente al empleado todas las empresas en que trabajó el empleado.

Esta responsabilidad laboral solidaria no requiere que se tipifique un fraude o maniobra fraudulenta eludiendo las obligaciones laborales frente al trabajador. Basta con que el empleado pueda demostrar el vínculo entre las empresas a las que prestó servicios bajo un mismo contrato de trabajo. Así lo ha juzgado la Suprema Corte de Justicia al establecer que: *Cuando en virtud de un contrato de trabajo un trabajador presta sus servicios personales a diversas empresas vinculadas entre sí, estas son solidariamente responsables de las obligaciones que en beneficio del trabajador se derivan de ese contrato de trabajo* (3° Cám. SCJ 15 Ago. 2007, B. J. 1161, Pág. 1175), *sin necesidad de que se establezca la comisión de un fraude atribuido a los empleadores* (3° Cám. SCJ 18 Ene. 2006, B. J. 1142, Pág. 1021).

3.- Responsabilidad laboral derivada de maniobras fraudulentas efectuadas por empresas vinculadas a un conjunto económico

El Código de Trabajo, en su Art. 13 ha previsto la misma responsabilidad solidaria para aquellos casos en que dos o más empresas empleen maniobras evidentemente fraudulentas en relación a las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

La legislación no detalla en qué consisten dichas “maniobras fraudulentas”; tampoco la jurisprudencia ha tenido la ocasión de esclarecer el término. Sin embargo, hay que concluir que se reputará como maniobra

V Congreso Nacional de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 26 al 29 de mayo de 1993. Editora Lozano, C. por A.. Santo Domingo, 1994.

II.- LA SUBCONTRATACIÓN

A.- GENERALIDADES

evasiva de la responsabilidad laboral toda intermediación, subcontratación o todo proceso de externalización de los negocios que no sea estrictamente comercial. Es decir que si la prestación del servicio se ofrece a dos empresas en donde una es apéndice de la otra, o en donde no existe entre ellas una auténtica independencia en su administración, se tipificará entonces una responsabilidad laboral solidaria a cargo de ambas entidades.

Por otro lado, la responsabilidad solidaria prevista en el Art. 13 del Código de Trabajo no se tipifica por el mero hecho de que la empresa pertenezca al grupo o conjunto económico de empresas, sino que es necesario además que el empleado reclamante le haya prestado servicios sujetos a un mismo contrato de trabajo o a sucesivos contratos de trabajo. Por ejemplo, si en un grupo de empresas conformado por una empresa de cítricos, otra de pasteurización de leche, un banco comercial y una cadena de hoteles, el empleado reclamante solo presta servicios a las tres primeras empresas, ni el banco ni la empresa que auspicia la cadena de hoteles se encuentran comprometidas dado que no ha habido una relación laboral con éstas. En la hipótesis dada, en ningún momento el empleado prestó servicios ni fue transferido ni al banco ni al hotel pertenecientes al grupo económico.

La subcontratación es una convención apéndice de una contratación principal. Eso se desprende de su propia denominación. De otra parte, la subcontratación es una práctica no exclusiva de las relaciones de trabajo, de modo que son frecuentes los subcontratos de alquiler, los subcontratos de mandato y los subcontratos de obra civil (también llamados contratos “de empresa”).

Gerard Cornu, en el clásico Vocabulario Jurídico de la Asociación Henry Capitant nos otorga la siguiente definición: *“Sub-contrato: Llamado genérico que designa toda convención secundaria (sub-alquiler, sub-empresa, sub-mandato, etc.) que se pacta a partir de una convención principal de la cual ella es por naturaleza calcada en todo o en parte de su objeto, y a través del cual entre una de las partes originales (inquilino principal, contratista principal, mandatario principal) y un tercero (sub-inquilino, sub-contratista, sub-mandatario) crea entre los sub-contratantes relaciones jurídicas nuevas, sin afectar las relaciones nacidas del contrato principal, pero sin excluir las relaciones directas que puedan nacer – según lo que precisen las convenciones particulares o las leyes especiales – entre la parte principal, en principio ajena al sub-contrato, y el sub-contratista, tercero respecto al contrato principal.”*³

En el mundo de las relaciones laborales dominicanas abundan los siguientes subcontratos:

³ Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique. Association Henri Capitant*, Pág. 862. Presses Universitaires de France, PUF, 6^o edición, Paris, 2004

1. El del intermediario o agencia de colocación de empleo.
2. El del intermediario “empleador aparente”.
3. El de la empresa suministradora de mano de obra.
4. El de la sub-empresa procesadora externa de servicios.

Entre todas estas modalidades de subcontratación que se dan en la práctica dominicana, la primera y la cuarta son evidentes contrataciones de carácter civil; la segunda modalidad alberga una subcontratación laboral mientras que la tercera es en principio una contratación de carácter civil, pero que dependiendo de algunas circunstancias que rodean su ejecución podrían devenir en una subcontratación laboral. A continuación, examinaremos con detenimiento cada una de estas modalidades.

B.- EL INTERMEDIARIO – AGENCIA DE COLOCACION DE EMPLEO

Este tipo de subcontratación es en realidad un contrato de mandato (regido por los Arts. 1984 y Sgts. del Código Civil) en donde el empleador interesado (mandante) en la contratación de una mano de obra, encomienda a un intermediario (mandatario) para la selección de una o más personas, quienes a partir de ahí prestarían servicios bajo un contrato de trabajo con el mandatario.

La labor del intermediario se circunscribe a la gestión y colocación de empleo, y en ningún momento dicho intermediario ejecuta o participa en la ejecución del contrato de trabajo que ayudó a concretizar. El intermediario o agente colocador de empleo participa en dicha operación a cambio de una comisión o

retribución por cada empleo gestionado, y con esto termina su función.

Este tipo de subcontratación se encuentra regida en la legislación laboral dominicana por los siguientes textos:

- El Art. 7, in fine, del Código de Trabajo que dispone: *“se consideran [...] intermediarios los que contratan trabajadores para ser utilizados en trabajos de la empresa de otro.”*
- La Resolución 41-2004 del Secretario de Estado de Trabajo, destinada a regular las actividades de las agencias de colocación de empleo, que en su Art. 1 define a las agencias privadas de colocación como *“entidades que colaboran [...] en la intermediación [...] y tienen por finalidad colaborar con los trabajadores en encontrar un empleo y con los empleadores para la contratación de los trabajadores. [...] Podrán tener la condición de agencias [...] las personas físicas o jurídicas...”*

Este tipo de subcontratación no ha generado mayores conflictos en las relaciones de trabajo dominicanas y por lo general, es frecuente a nivel de grandes y medianas empresas. A nivel de pequeños negocios, las contrataciones son directas, de manera personal o a través de anuncios en la prensa.

C.- EL INTERMEDIARIO “EMPLEADOR APARENTE”

1.- Bases legales

El mismo Art. 7 del Código de Trabajo, en su primer párrafo, consagra otro tipo de intermediación que va más allá de la colocación

de empleo. Se trata del intermediario que contrata y que a la vez se involucra en la ejecución del/los contrato(s) de trabajo; e incluso, este intermediario llega a ejercer la dirección de la labor ejecutas por los trabajadores contratados.

En esas condiciones, este intermediario se convierte en hechos en el “patrono aparente” para todos los trabajadores contratados, quienes usualmente ignoran la existencia de su “auténtico empleador”

Este tipo de subcontratación se encuentra regida en la legislación dominicana por los siguientes textos:

- Art. 7, primer párrafo, del Código de Trabajo: *“Intermediario es toda persona que, sin ser representante conocido del empleador, interviene por cuenta de este último en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores”*
- Art. 8 del Código de Trabajo: *“Los jefes de equipos de trabajadores y todos aquellos que, ejerciendo autoridad y dirección sobre uno o más trabajadores, trabajan bajo la dependencia y dirección de un empleador, son a la vez intermediarios y trabajadores”.*
- Art. 9 el Código de Trabajo: *“El trabajador [...] no puede hacerse sustituir por otro en la prestación de sus servicios ni utilizar uno o más auxiliares, sin la aprobación del empleador.”*
- Art. 10 del Código de Trabajo: *“El trabajador que desee designar un sustituto o emplear uno o más auxiliares, lo mismo que el intermediario, debe comunicar al empleador las condiciones en que prestarán sus servicios el sustituto, los auxiliares o los trabajadores contratados, a fin de que el empleador pueda dar su aprobación y el*

contrato de trabajo quede formalizado directamente con este último.”

- Art. 10, in fine, del Código de Trabajo: *“La circunstancia de que el sustituto, los auxiliares o los trabajadores ejecuten su trabajo con conocimiento del empleador o de sus representantes supone dicha aprobación.”*
- Art. 11 del Código de Trabajo: *“Se reputa que el intermediario que trabaja conjuntamente con las personas contratadas por él y el trabajador que utiliza auxiliares, cuando sólo han obtenido la aprobación tácita del empleador, según la disposición final del artículo anterior, tiene poder para percibir la remuneración correspondiente al trabajo realizado en conjunto, mientras los trabajadores subordinados o los auxiliares no den a conocer al empleador las condiciones en que prestan sus servicios.”*
- Art. 12 del Código de Trabajo: *“Son intermediarios y solidariamente responsables con el contratista o empleador principal, las personas que no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”*

Todos estos artículos del Código de Trabajo que van desde el Art. 7 al 12 están destinados a regular la subcontratación laboral, la cual se asimila a la intermediación y la tendencia de dicha regulación es a asegurar en todo caso los derechos de los trabajadores estableciendo una responsabilidad solidaria entre todos los que participan en la cadena intermediación – subcontratación.

El Legislador en principio, admite que tanto el dueño de la obra (o beneficiario final) como el

contratista acudan a la subcontratación de mano de obra, pero no admite en modo alguno que dicha subcontratación recaiga en manos de una persona carente de recursos para responder a las obligaciones frente a los trabajadores subcontratados.

2.- Definición del intermediario – empleador aparente

El primer párrafo del Art. 7 y el Art. 8, ambos del Código de Trabajo ofrecen una definición del intermediario que funge como “empleador aparente” y lo califica “a la vez” de intermediario y de trabajador en su relación con el verdadero empleador.

No obstante, la jurisprudencia lo considera hasta prueba en contrario el empleador y único responsable frente a los trabajadores que ha contratado y dirigido. Y al respecto la Suprema Corte de Justicia ha juzgado que:

- *Toda persona que, teniendo la apariencia de un empleador, contrate personal y dirija las labores de los trabajadores, si pretendiere que su acción es como consecuencia de su condición de funcionario de una persona moral, a quien atribuye la condición de empleador, para liberarse de las condenaciones reclamadas en su contra debe demostrar esa circunstancia (3° Cám. SCJ 12 Sep. 2001, B. J. 1090, Pág. 672).*
- *La apariencia de empleador que se manifiesta en una persona física que contrata a los trabajadores, imparte las instrucciones, paga salarios y se desenvuelve como tal, se aplica cuando los trabajadores desconocen la identificación del verdadero empleador (3° Cám. SCJ 19 May. 2004, b. J. 1122, Pág. 780)⁴*

Asimismo, la jurisprudencia ha ido más lejos al considerar que este tipo de intermediarios es “empleador” y su mandante se hace solidariamente responsable con él pero no bajo la condición de empleador, sino por una responsabilidad derivada de la ley (Art. 12).

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia juzgó como sigue: *Cuando en virtud de la aplicación de esa norma [Art. 12, CT] se declara la solidaridad del dueño de la obra o contratista principal, no se le está reconociendo a éste la condición de empleador de los trabajadores contratados por otro, sino que se le impone una responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, generada con su contratación con una persona carente de los recursos necesarios, como una forma de protección a los trabajadores (3° Cám. SCJ 28 Jun. 2006, B. J. 1147, Pág. 1602)*

3.-La formalización de la intermediación

En lo que respecta a la formalización de esta subcontratación, los Arts. 9 al 10 del Código de Trabajo, consagran una interesante forma de concretizar la contratación de mano de obra.

Si bien el Art. 9 y el primer párrafo del Art. 10 establecen que la subcontratación no podría ejecutarse sin el consentimiento expreso (aún verbal) del beneficiario de la contratación, a seguidas el segundo párrafo del Art. 10 admite la subcontratación tácita por el solo hecho de su ejecución sin oposición del beneficiario del servicio prestado.

⁴ Para que una persona tenga la apariencia de ser empleador es necesario que haya una reiteración de actos que induzcan a los trabajadores a darle esa calidad, no siendo suficiente un simple contacto o una referencia que no esté acompañada de

una continuidad en las actuaciones para que un demandado sea condenado por aparentar ser el empleador (3° Cám. SCJ 6 Nov. 2002, B. J. 1104, Pág. 539)

Así, por ejemplo, toda vez que un contratista, e incluso un trabajador, ejecuten sus servicios incorporando subcontratista o auxiliares, nacerá un contrato de trabajo entre estos últimos y el beneficiario del servicio.

4.- El intermediario insolvente y la responsabilidad solidaria

Como hemos dicho desde un inicio en relación con este tema del intermediario – empleador aparente, lo más distintivo de este régimen de protección en caso de subcontratación, lo es la disposición del Art. 12 del Código de Trabajo que hace solidariamente responsables a todos aquellos que participen en la cadena de subcontratación.

Según expresa la exposición de motivos del anteproyecto de nuevo Código de Trabajo de 1992, el Art. 12 “persigue evitar la simulación”⁵ De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia: *Esa disposición persigue evitar la contratación o subcontratación de obras a cargo de personas que actúen como aparentes empleadores para burlar la ley, por no contar éstos con la solvencia suficiente que le permita cumplir con los derechos que se derivan de los contratos de trabajo a favor de los trabajadores* (3° Cám. SCJ 19 Ene. 2005, B. J. 1130, Pág. 713)

La misma Suprema Corte de Justicia ha establecido que: *Corresponde al propietario de la obra o contratista principal, cuando es demandado en pago de esos derechos por trabajadores contratados por un contratista o subcontratista, demostrar, no tan sólo la existencia del contrato de construcción, sino además la solvencia económica de éstos, sus*

condiciones económicas suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales y su condición independiente (3° Cám. SCJ 19 Ene. 2005, B. J. 1130, Pág. 713)

En realidad el régimen legal del intermediario–empleador aparente que establecen los Arts. 7 al 12 del Código de Trabajo, aunque podrían aplicarse a casos de externalización de procesos de negocios –lo cual sería una tarea a definir por la jurisprudencia–, estos textos y la jurisprudencia hasta ahora vigentes han surgido para ser aplicados en la subcontratación laboral más rudimentaria, es decir aquella relativa a labores ejecutadas en el mismo lugar en donde opera el beneficiario final con el resto de su personal, en donde incluso el intermediario que subcontrata carece de una estructura empresarial propia.

A continuación, nos referiremos a dos tipos de subcontratación más sofisticados y recurrentes hoy en día: La empresa suministradora de mano de obra y la sub-empresa procesadora externa de servicios.

D.- LA EMPRESA SUMINISTRADORA DE MANO DE OBRA

Este tipo de subcontratación será abordado separadamente en la Parte III de este mismo estudio, de modo que se siga el esquema preestablecido para las monografías por países de la obra colectiva a la que pertenece este estudio.

⁵ Exposición de motivos publicada en el periódico El Siglo, 11 de marzo de 1991, Pág. 6D, Santo Domingo.

E.- LA SUB-EMPRESA PROCESADORA EXTERNA DE SERVICIOS

La sub-empresa es la modalidad de subcontratación más perfecta dentro del *Business Process Outsourcing* que se practica hoy en día, al menos desde el punto de vista empresarial, pues es el que con más convicción evidencia la ausencia de un vínculo laboral entre el beneficiario del servicio y el subcontratado.

Y esto es posible debido a la forma como opera la sub-empresa, casi siempre dando sus servicios externamente, es decir fuera del centro de operaciones de la empresa beneficiaria; con su propio presupuesto, su propia gestión administrativa, y en la mayoría de los casos sin ningún vínculo patente con la empresa beneficiaria.

La diferencia entre el intermediario–empleador aparente y el contratista–subcontratista *“radica en que el subcontratista utiliza material y medios técnicos que le son propios. Se trata de una empresa establecida que obtiene sus beneficios sobre el conjunto de las operaciones comerciales que lleva a cabo. En cambio, el intermediario, especula exclusivamente sobre la mano de obra empleada y se lucra únicamente del trabajo de los obreros. Su ganancia proviene de la diferencia que resulta entre los salarios que paga y el precio convenido con el contratista para la ejecución de la obra”*⁶

La sub-empresa se ha convertido también en uno de los distintivos de la globalización y la liberación de las economías de los países, de tal suerte que una empresa que originalmente

(digamos 30 años atrás) operaba por completo en Italia (Benetton), en Francia (Michelin) o en Estados Unidos (General Motors) ahora tiene su centro de confecciones en China e India, la materia prima viene de Nueva Zelanda y la dirección se mantiene en Italia (por citar solo el ejemplo de Benetton).

La sub-empresa se dedica a fabricar productos terminados que son incorporados al proceso transformador de la empresa principal. Por ejemplo,

- La industria automotriz que contrata con determinadas plantas la fabricación de piezas que se incorporarán al automóvil;
- En el comercio, cuando se dedica a la distribución y colocación en el mercado del producto final de la empresa final;
- Y de servicio, cuando se encarga de ciertas actividades de la empresa principal, como el procesamiento de datos o la selección y calificación de su personal

En el caso de la República Dominicana, la subcontratación tipo sub-empresa se verifica en dos sectores marcadamente diferenciados: En el sector de zonas francas, en donde hay sub-empresas (textiles, medicinas y farmacéuticas, piezas eléctricas) que forman parte de la cadena de subcontratación global de grandes empresas multinacionales; y en la industrias y comercio en general en donde hay empresas cuyo modo de operaciones y subsistencia es en hechos el de una “sub-empresa” creada expresamente para brindar servicios en un 90% (y a veces en un 100%) a un cliente principal, aun cuando opera con plena autonomía y en la práctica no han

⁶ Rafael Albuquerque, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Pág. 247. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo, 2003, quien reproduce conceptos emitidos por Capitant y Cuché, *Cours de Législation Industrielle*, Paris, 1921; a su vez citados

por Guillermo Cabanellas, *Contrato de Trabajo*, Vol. I, Pág. 519. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1988

surgido conflictos laborales que hayan involucrado a la empresa beneficiaria.

Al igual que ocurre en todas partes del mundo, la sub-empresa se ha convertido en una modalidad de negocios creciente.

III.- LAS EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE TRABAJO TEMPORAL

En la República Dominicana no existe un régimen particular para las denominadas “empresas suministradoras de trabajo temporal” como ocurre en otras naciones, tal como Francia, por ejemplo, en que se reconoce formalmente una relación triangular entre cliente – *entreprise de travail temporaire* – trabajadores, y en base a la cual se admite la existencia de un “contrato comercial” entre la empresa suministradora y la empresa utilizadora. Un régimen similar se ha establecido en Uruguay regido por la Ley. . . .

No obstante, en la República Dominicana son cada vez más frecuente los servicios de esta naturaleza, aunque no se encuentren especialmente regulados. En todo caso, la disposición legal que les correspondería sería el Art. 12 del Código de Trabajo que dispone: *No son intermediarios, sino empleadores, los que contratan obras o partes de obras en beneficio de otro para ejecutarlas por cuenta propia y sin sujeción a éste*

Así, por ejemplo, en el sector de conserjería existe la conocida empresa Doncella que ofrece servicios de limpieza a hogares y a empresas de variados sectores de la economía. También se tipifica esta relación triangular en el sector de seguridad privada en donde múltiples compañías de vigilantes ofrecen sus servicios, tanto a hogares como a negocios.

Estos servicios bajo la referida relación triangular han operado satisfactoriamente, en el sentido de que no se han presentados casos

litigiosos en los que se ponga en duda la autenticidad del contrato civil-comercial entre el proveedor de los servicios y el beneficiario final. Tampoco los trabajadores involucrados en esta relación triangular han puesto en duda la condición de empleador de la empresa proveedora.

En otras palabras, estas empresas suministradoras de mano de obra en los referidos servicios de conserjería y vigilancia han operado con evidente independencia en todas sus operaciones mercantiles respecto a los clientes que le prestan servicios. Asimismo, la solvencia de estas empresas suministradoras tampoco ha sido puesta en duda, al menos en las litis laborales que han tenido lugar. Es decir, han sido muy pocos los casos – por no decir casi ninguno – en que un vigilante o un conserje ha demandado al beneficiario final del servicio.

IV.- LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Los trabajadores autónomos en la República Dominicana no gozan de protección laboral alguna, e incluso aun cuando el nuevo sistema de Seguridad Social establecido en el año 2001 prevé un régimen especial de protección para esta clase de trabajadores, denominado “régimen contributivo-subsidiado” dicha parte del sistema de Seguridad Social no ha entrado en vigor todavía, y por lo visto, no entrará en vigor durante los próximos años hasta tanto no se consolide mejor el régimen de los trabajadores por cuenta ajena o subordinados, denominado “régimen contributivo”.

De todos modos, la nueva Ley de Seguridad Social No. 87-01 del 2001, por primera vez ha identificado a este grupo dentro de los sujetos pasibles de protección social, indicando que comprende a todos los profesionales que ejercen una profesión liberal (médicos, abogados, ingenieros, etc.), a todos los que ejercen un oficio técnico especializado con carácter independiente (electricistas, plomeros, ingenieros informáticos, etc.), y personas sin profesión u oficio específico pero que ejercen una actividad productiva por cuenta propia.

Respecto a este amplio grupo, la regla es la siguiente: No son sujetos pasibles de protección social ni de derechos laborales en tanto ejerzan su oficio por cuenta propia. No obstante, desde el momento en que presten servicios bajo la dependencia y dirección de uno o varios empleadores, tendrán los mismos derechos de cualquier empleado.

En la práctica, los conflictos laborales más frecuentes con este tipo de trabajadores autónomos se dan cuando se produce una prestación de servicios con cierto carácter permanente a lo que posteriormente se suma una dependencia económica.

Por ejemplo, el caso típico se da con el técnico electricista que empieza con un contrato de “igualada” en donde él se compromete a hacer dos visitas semanales para revisar las instalaciones eléctricas de una empresa determinada, conservando siempre su libertad de prestar servicios a otras empresas. Con el transcurrir del tiempo, y la satisfacción de su servicio, el empresario lo contrata para ofrecer los mismos servicios en una o en dos empresas más, y con el paso del tiempo el empresario en cuestión (y sus empresas) se convierten en el mejor cliente del técnico electricista. Cuando surgen diferencias, y el empresario decide rescindir el/los contrato(s) de igualada, el técnico argumenta que toda la relación siempre estuvo sujeta a un contrato de trabajo y que como tal el empresario ha estado en falta al no afiliarlo a la Seguridad Social y a partir de todo esto surge la litis.

El caso narrado es el más típico en las relaciones de negocios en la República Dominicana, y se verifica en múltiples profesiones.

V.- LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

La cesión o transferencia de trabajadores se encuentra regulada por los Arts. 63 al 66 del Código de Trabajo que establecen lo siguiente:

- Art. 63: *“La cesión de una empresa, de una sucursal o de una dependencia de la misma, o el traspaso o transferimiento de un trabajador a otra empresa cualquiera transmite al adquirente todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo que correspondan al establecimiento cedido o relativas al trabajador transferido, incluso las que hayan sido objeto de demanda y estén pendientes de fallo o de ejecución, y no extinguirá en ningún caso los derechos adquiridos por el trabajador...”*
- Art. 64: *“El nuevo empleador es solidariamente responsable con el empleador sustituido de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta la prescripción de la correspondiente acción.”*
- Art. 65: *“La cesión de la empresa o de una sucursal o dependencia debe ser notificada por el empleador al sindicato, a los trabajadores y al Departamento de Trabajo, o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de las 72 horas posteriores a la fecha de la cesión. El incumplimiento de esta obligación compromete solidariamente la responsabilidad del empleador sustituto y del sustituido.”*

En la cesión de empresa, los trabajadores aparecen como un sujeto pasivo en donde el consentimiento de éstos ni siquiera es tomado

en consideración, aun cuando el Legislador si se ocupa de asegurar los derechos adquiridos, entiéndase la antigüedad en el servicio de los trabajadores objeto del traspaso.

Se establece una responsabilidad laboral a cargo tanto del empleador cedente como del empleador adquirente. Por su parte, la jurisprudencia ha establecido una serie de criterios tendentes a asegurar los derechos de los trabajadores en casos que transformación de negocios, y en casos en que el empleador utiliza instrumentos legales, tales como el nombre comercial, la ausencia de personería jurídica, etc. que tienden a confundir a los trabajadores en sus reclamaciones.

Así, por ejemplo, en lo que respecta a la transformación de negocios la Suprema Corte de Justicia ha establecido las siguientes jurisprudencias:

- *El hecho de que una persona física que haya contratado trabajadores para que le presten sus servicios personales en su negocio propio, transforme la empresa en una sociedad comercial legalmente constituida, la que se convierte en el nuevo empleador, no libera a dicha persona del cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo, si al momento de la transformación de la empresa, los trabajadores no son satisfechos en sus derechos laborales (3° Cám. SCJ 26 Nov. 2003, B. J. 1116, Pág. 815)*
- *Para ser adquirente de las obligaciones de una empresa, con relación a sus trabajadores no es necesario que se produzca un cambio en la propiedad de la empresa, ni que haya una transferencia del patrimonio de esta, siendo suficiente que exista una continuidad en la explotación del establecimiento cedido, siendo irrelevante además que se trate de la cesión de*

una empresa en su totalidad o de una sucursal. (3° Cám. SCJ 11 Ago. 1999, B. J. 1065, Pág. 451)

Para casos en que los negocios operan de manera informal y carente de toda personería jurídica, la Suprema Corte de Justicia ha consagrado una creativa jurisprudencia en materia de responsabilidad laboral:

- **Nombre comercial:** *Cuando una empresa laboral utiliza frente a los trabajadores y demás relacionados un nombre comercial, las acciones laborales dirigidas contra dicho nombre se consideran dirigidas contra ella, pudiendo resultar afectada por las mismas, de manera particular cuando la empresa asume el papel de demandada o de cualquier manera se le garantice el ejercicio del derecho a la defensa como tal. Por demás, quien interviene voluntariamente en un proceso no puede invocar en su provecho la ausencia de una demanda dirigida contra ella, en vista de que al involucrarse voluntariamente se convierte en una parte del proceso (3° Cám. SCJ 18 Oct. 2006, B. J. 1150, Pág. 1466). Debe asimilarse en las situaciones arriba señaladas, [demanda contra un nombre comercial utilizado por una empresa] la solidaridad que aplica el Art. 12 del Código de Trabajo, entre el contratista o empleador principal, con las personas que no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores. (3° Cám. SCJ 8 Dic. 1999, B. J. 1069, Pág. 578)*
- **Personas físicas:** *Son responsables de las obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo las personas físicas que por sus funciones aparenten la calidad de empleadores, contratando y dirigiendo a*

trabajadores, salvo cuando demuestren la existencia de una empresa con personalidad jurídica, que es la que ostenta esa calidad, lo que deben establecer cada vez que son demandados en pago de algún derecho laboral para librarse de los efectos de dicha demanda (3° Cám. SCJ 1° Nov. 2006, B. J. 1152, Pág. 1597)

- **Empresa laboral:** *Se entiende por empresa [...] en materia laboral, cada vez que hay una actividad a realizar, un jefe que dirija y un personal que realice la actividad, sin que para ello sea necesario la existencia de una persona moral, pudiendo estar conformada por una persona física (3° Cám. SCJ 5 Mar. 2003, B. J. 1108, Pág. 649; 3° Cám. SCJ 22 Jun. 2005, B. J. 1135, Pág. 1178). El hecho de que una empresa no esté constituida de acuerdo con las leyes vigentes en el país, a los fines de adquirir personería jurídica, no descarta la existencia de una empresa laboral [...]; que existe desde el instante en que se conjugan para ello una tarea a cumplir, un personal para realizarla y una autoridad para dirigir a ese personal, siendo responsable de las obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo las personas físicas que por sus funciones aparenten la calidad de*

empleadores, contratando y dirigiendo a trabajadores, salvo cuando demuestren la existencia de una empresa con personalidad jurídica (3° Cám. SCJ 11 Ene. 2006, B. J. 1142, Pág. 881).⁷

- **Establecimiento:** *Los establecimientos no tienen personería jurídica, siendo responsables de todas sus actuaciones las empresas de cuales dependen, y como tales éstas resultan comprometidas de todas las obligaciones legales que se derivan para los empleadores de la contratación de trabajadores (3° Cám. SCJ 4 Jun. 2003, B. J. 1111, Pág. 577).⁸*

⁷ Esa jurisprudencia ha sido posible a partir de la definición legal de empresa ofrecida por el Art. 3 del Código de Trabajo: *Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*

⁸ Esa jurisprudencia ha sido posible a partir de la definición legal de establecimiento ofrecida por el Art. 3 del Código de Trabajo: *Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.*