

# **IMPACTO DE LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LA EMPRESA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO**

## **SITUACIÓN EN REPÚBLICA DOMINICANA**

---

*Informe Nacional sobre Tema I del VII Congreso Regional Americano de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santo Domingo (República Dominicana) del 31 de octubre al 2 de noviembre de 2007. Informe nacional elaborado en base a cuestionario de Relator General, Rolando Murgas Torrazza (Panamá)*



**DOMINGO A. GIL**

**CARLOS R. HERNANDEZ**

Copyright © Domingo Gil<sup>1</sup> y Carlos Rafael Hernández Contreras<sup>2</sup>

**Título de la obra:**

“Impacto de las Dificultades Económicas de la Empresa sobre el Contrato de Trabajo. Situación en República Dominicana”

**Autores de la obra:**

Domingo Antonio Gil y Carlos Rafael Hernández Contreras.

**ISBN:** 978-9945-09-488-6

**Primera edición:** VII Congreso Regional Americano de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santo Domingo (República Dominicana) del 31 de octubre al 2 de noviembre de 2007

**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](mailto:info@hernandezcontreras.com); web site: [www.hernandezcontreras.com](http://www.hernandezcontreras.com).

<sup>1</sup> **Domingo Gil** es magistrado integrante del Tribunal Constitucional de la República Dominicana desde el año 2019 y durante más de dos décadas fue magistrado integrante de la Corte de Apelación Laboral de la ciudad de Santiago, República Dominicana. Es profesor de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). En cuanto a su formación académica, es Licenciado en Derecho egresado de la misma PUCMM y además curso estudios de DEA (Diplome d'études approfondies) Droit Social. y doctorado en la Universidad de Estrasburgo, Francia. Es autor de numerosas obras, trabajos de investigación y ensayos, mayormente sobre Derecho del Trabajo, y también sobre Derecho Constitucional. Es miembro y pasado presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>2</sup> **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).

## INTRODUCCIÓN

Es presente estudio constituye el Informe Nacional relativo a la República Dominicana sobre el tema “Impacto de las Dificultades Económicas de la Empresa sobre el Contrato de Trabajo” que ha sido elaborado por los profesores Domingo Gil y Carlos Hernández Contreras.

Dicho informe nacional se elaboró a partir del cuestionario elaborado por el eminente juslaboralista panameño, Rolando Murgas Torrazza, quien elaboró un denominado Informe General sobre el tema en cuestión en ocasión del VII Congreso Regional Americano de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santo Domingo, del 31 de octubre al 2 de noviembre del 2007.

La República Dominicana tuvo el honor de ser la sede de ese importante cónclave – por primera vez celebrado en una nación del Caribe o Centroamérica – auspiciado por la prestigiosa Sociedad Internacional, principal organización que a nivel mundial aglutina a expertos (profesores, abogados y jueces, asociaciones de juristas especializados en materia laboral) en Derecho del Trabajo y en Derecho de la Seguridad Social.

Mediante este informe nacional los autores hacen un balance acerca de la situación de los derechos de los trabajadores en situaciones en que el empleador se encuentra en dificultades económicas, siendo este un tema notorio interés a nivel internacional, dedicándosele distintos coloquios y seminarios.

A continuación, presentamos al público este informe nacional, bajo la pedagógica modalidad de preguntas y respuestas.

## 1.- ¿ES POSIBLE DEFINIR OBJETIVAMENTE EL ESTADO DE DIFICULTAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA, DE MANERA QUE REQUIERA DE UNA RESPUESTA QUE IMPACTE LAS RELACIONES DE TRABAJO? ¿CUÁLES SERÍAN, EN SU CASO, LOS CRITERIOS A CONSIDERAR?

Las empresas dominicanas o de capital foráneo radicadas en la República Dominicana se ven afectadas, básicamente, por las dificultades económicas que señalamos a continuación:

- La necesidad de abaratar costos para mantenerse competitivas en el mercado, obligándolas a reducir el personal, o de lo contrario a introducir unilateralmente reducciones en los beneficios laborales;
- La transformación de negocios originalmente industriales en negocios de importación. Esto provoca que una industria de dulces, por ejemplo, que empleaba en fábrica 100 empleados, tenía un sindicato de trabajadores y un convenio colectivo de trabajo vigente en la empresa, ahora sólo posee 25 empleados en fábrica y 25 empleados administrativos y de ventas, no tiene sindicato ni tampoco pacto colectivo en la empresa.
- La creación de nuevos impuestos, la implementación de un nuevo sistema de seguridad social y la reorganización del Estado como ente fiscalizador han provocado el cierre de muchos pequeños negocios que simplemente ya no resultan rentables. Esta situación ha fomentado la “informalidad” (no registro ni contabilidad organizada ante la Dirección de Impuestos Internos; no afiliación de empleados en la Seguridad Social; etc.), procurando sobrevivir como tal, aunque en condiciones más precarias, lo que, por lo general, viene acompañado de la adopción de medidas para huir de los compromisos fiscales, laborales y los propios de la seguridad social.

En sentido general, durante los últimos 15 ó 20 años la República Dominicana ha sufrido una transformación en toda su economía fruto de la denominada “globalización”. Los sectores tradicionales, agrícola e industria, se han reducido de

manera significativa, dando paso a una economía de servicios, en sectores bancarios y de seguros, hoteles y restaurantes, etc. El sector de las zonas francas industriales (“maquiladoras”) está experimentando en la actualidad una transformación de la confección textil, que ocupaba un 90% de su actividad, hacía el ensamblaje y la elaboración de todo tipo de piezas (electrónicas, metales, accesorios de informática, vehículos, etc.).

En este escenario, las dificultades económicas usualmente “asaltan” a las empresas por factores tan variables como la apertura de una fábrica de ensamblaje de piezas en China (lo cual provoca el cierre de una fábrica similar en República Dominicana), o la reducción de aranceles en un 10% sobre un producto como consecuencia de la firma de un tratado de libre comercio.

Frente a esta situación general, la dirigencia empresarial ha procurado reducir los costos operacionales de sus empresas tomando decisiones orientadas en cuatro direcciones: 1) la eliminación o reducción de beneficios laborales para los trabajadores; 2) la suspensión (obviamente temporal) de parte o de todos contratos de trabajo<sup>3</sup>; 3) la reducción del personal; y 4) el cierre definitivo de la empresa.

## **2.- ¿EXISTEN EN SU PAÍS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES, LEGALES, REGLAMENTARIAS, CONVENCIONES INTERNACIONALES O ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES QUE PREVEAN DIRECTA O INDIRECTAMENTE ESTE PROBLEMA?**

### *La Constitución de la República*

La Constitución de la República no posee ningún apartado destinado a las dificultades económicas de la empresa, ni tampoco se refiere a las relaciones de trabajo en casos que afecten las empresas y el empleo.

La Constitución, bajo el epígrafe “Libertad de Trabajo” (acápito 11 del art. 8) enuncia los derechos laborales tradicionales, tales como el salario mínimo, las vacaciones anuales, la huelga y la asociación sindical. En cuanto a las empresas, se limita a consagrar el derecho a “Libertad de empresa, comercio e industria” (acápito 12 del art. 8).

### *Los Convenios Internacionales*

Tal como ocurre con la Constitución, los convenios y tratados internacionales suscritos por República Dominicana<sup>4</sup> se refieren a la empresa en su sentido positivo, de hacerla viable y posible en territorio nacional, y a las relaciones de trabajo, asegurando el respeto a las normas mínimas en el trabajo, con énfasis en los derechos colectivos, tales como el derecho de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

En el reciente tratado de libre comercio suscrito por Estados Unidos, Centroamérica y República

---

<sup>3</sup> Aunque el término “suspensión” es el empleado por nuestra legislación laboral, resulta obvio que cuando se produce la “suspensión de todos los contratos” de la empresa debemos hablar de “cierre temporal de la empresa”. En esta situación los contratos subsisten, pero hay una suspensión de los efectos de los contratos de trabajo durante el tiempo de la “suspensión”.

<sup>4</sup> Es importante destacar que, por aplicación del artículo 3 de la Constitución de la República, los tratados internacionales suscritos por el país y debidamente ratificados por el Congreso

Nacional forman parte de nuestro derecho interno, y que en virtud de lo dispuesto por el artículo 10 constitucional los derechos fundamentales contenidos en los convenios sobre derechos humanos (lo que comprende, al menos, los ocho convenios fundamentales de la OIT) forman parte de la enumeración del artículo 8 de la Constitución, relativo a los derechos individuales y sociales, lo que significa que para los dominicanos estos últimos derechos tienen rango constitucional, integrando así nuestro *bloque de constitucionalidad*.

Dominican, conocido como el *DR-CAFTA*, se hace una vaga referencia (acáp. 9 del art. 16.5) a esta cuestión cuando se alude a los “cierres temporales de los lugares de trabajo”, comprometiéndolo a los Estados signatarios a establecer “procedimientos” en donde puedan “hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral”.

### *El Código Tributario y el Código de Comercio*

Tres códigos nacionales se refieren a las dificultades económicas de las empresas: El Código Tributario, el Código de Comercio y el Código de Trabajo.

El Código Tributario dedica el Capítulo XIV a la “Reorganización de Sociedades” y el Capítulo XV a la “Cesación de Negocios”. Como es obvio, dicho Código regula la transformación y el cierre de empresas desde el punto de vista fiscal de las operaciones de negocios, y el interés evidente – incluso por encima de los créditos laborales – es el cobro de impuestos.

El Código de Comercio, por su parte consagra el “Libro Tercero” (arts. 437 a 614) a las “Quiebras y Bancarrotas”. Esta parte del Código de Comercio crea todo un procedimiento a seguir en los casos de dificultades económicas de las empresas, que en la práctica casi nunca se observa. En hechos, siempre que un negocio fracasa cierra definitivamente y surgen a seguidas litis de todo tipo, dependiendo de los créditos envueltos: litis inmobiliarias, si la empresa posee inmuebles; demandas civiles (cobros de sumas de dinero y en responsabilidad civil) entre accionistas o interpuestas por terceros acreedores; ocasionalmente, querellas penales; demandas laborales; etc.

Ante las dificultades económicas de las empresas, los créditos de los trabajadores constituyen un crédito privilegiado superado sólo por los créditos del Estado y los ayuntamientos (art. 207 del Código

de Trabajo; art. 549 del Código de Comercio; arts. 2101 y 2104 del Código Civil). Incluso, cuando los empleadores sean contratistas o adjudicatarios de obras los créditos de sus trabajadores gozarán de una especie de *superprivilegio*, ya que tienen preferencia sobre los de cualquier acreedor de estos empleadores, aun se trate del Estado. En este último caso, y como una disposición única de nuestro derecho laboral, los beneficiarios de las obras podrán pagar de oficio, por cuanta, de los empleadores contratistas o adjudicatarios de obras, los salarios de los trabajadores de éstos (art. 210 del Código de Trabajo).

### *El Código de Trabajo*

En lo que respecta al Código de Trabajo (CT), éste prevé la posibilidad de suspender<sup>5</sup>, al mismo tiempo, varios o todos los contratos de trabajo de la empresa, previa autorización del Departamento de Trabajo. Ello es posible ante las siguientes dificultades económicas:

- Falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador (ord. 8 del art. 51 del CT).
- Falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos (ord. 9 del art. 51 del CT).
- Exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado (ord. 10 del art. 51 del CT).
- La incosteabilidad de la explotación de la empresa (ord. 11 del art. 51 del CT)

Es importante señalar, además, que el artículo 55 del Código de Trabajo dispone que en estos casos la duración máxima de la suspensión será de noventa días en un período de doce meses. Ello significa que, si la causa de la suspensión persiste más allá de este período de noventa días, la empresa se verá, posiblemente, en la obligación de poner término a los contratos de trabajo, acogiendo a las previsiones

en la nómina de personal y, por ende, en los registros que guardan el Departamento de Trabajo y la Tesorería de la Seguridad Social.

<sup>5</sup> La suspensión del contrato de trabajo libera al empleador de pagar el salario convenido (art. 50 del Código de Trabajo). Sin embargo, durante la suspensión el contrato se mantiene vigente, lo que implica que el trabajador continuará registrado



del artículo 82 del Código de Trabajo, pues debe considerarse como ilegal la suspensión que se extienda más allá del vencimiento de este plazo (dentro del indicado período de los doce meses), caso en el cual el empleador deberá pagar los salarios correspondientes.

Asimismo, al igual que la mayoría de las legislaciones modernas, el Código de Trabajo creó (arts. 465 y 466) una garantía<sup>6</sup> para el pago del importe correspondiente a cuatro meses de salario de los trabajadores de empleadores insolventes, así como para el pago de las indemnizaciones reconocidas judicialmente o por laudo arbitral en caso de terminación del contrato de trabajo, con un límite máximo igual a los salarios de un año. Sin embargo, por una disposición de carácter transitorio del Código de Trabajo (art. 738 CT) esta garantía nunca ha entrado en vigor, puesto que su reglamentación debe ser fijada de forma tripartita, lo cual no se ha producido.

Por otra parte, el Código de Trabajo también prevé el pago de una especie de subsidio social por ruptura del contrato en ciertos casos ligados a las dificultades económicas de la empresa: en lugar de pagar las habituales “prestaciones laborales” (que constituyen reales indemnizaciones por “preaviso omitido” y por “auxilio de cesantía”, según lo reconoce el propio Legislador en el artículo 86 del CT), el empleador pagará una denominada “Asistencia Económica”, previa aprobación del Departamento de Trabajo, en los siguientes casos (ord. 5 del art. 82 del CT):

- Quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio.
- Cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación, incosteabilidad de esta u otra causa análoga

El Código de Trabajo establece, en sus arts. 141 a 143, el procedimiento a seguir para los casos en que “haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por las causas autorizadas por la ley”,

<sup>6</sup> Esta garantía consistirá en una fianza contratada por el empleador con una compañía de seguros. Estará exenta de impuestos, tasas y contribuciones. Tendrá una vigencia de un año y deberá ser renovada cada año antes de la fecha de su vencimiento.

creando un orden que privilegia al trabajador casado y con responsabilidades familiares, así como a los trabajadores dominicanos sobre los extranjeros. No obstante, esa normativa ha caído en desuso, pues en la práctica nadie la aplica en la actualidad.

### *Los Antecedentes Jurisprudenciales*

Los precedentes jurisprudenciales, en su mayoría, no se refieren, de manera directa y expresa, a la incidencia de las dificultades económicas de las empresas con relación al contrato de trabajo. Sin embargo, es un hecho casi incuestionable que las decisiones judiciales que han surgido se han dictado a partir de conflictos laborales derivados de estas dificultades económicas. Así, por ejemplo, tenemos los siguientes antecedentes jurisprudenciales:

- *La reducción del salario debe ser fruto de un acuerdo expreso entre las partes. No es admisible inferir una reducción salarial por aceptación tácita resultado de la pasividad y ausencia de protesta del trabajador* (SCJ, 22 noviembre de 1978, B.J. 816, pág. 2281; 4 de marzo de 1980, B.J. 832, pág. 377; 13 de junio de 1980, B.J. 835, pág. 1227; 27 de marzo de 1981, B.J. 844, pág. 554)<sup>7</sup>. Conforme, pues, a esta jurisprudencia, el empleador no podrá invocar “dificultades económicas” o “necesidades del mercado” para reducir unilateralmente los beneficios del trabajador.
- *Las dificultades económicas es una causa de suspensión del contrato de trabajo* (SCJ, 27 de marzo de 1981, B.J. 844, pág. 554). Esta decisión confirma que las “dificultades económicas” de la empresa pueden justificar la suspensión de los efectos del contrato de trabajo y, por consiguiente, liberar al empleador del pago de los salarios mientras persista la suspensión,
- *La suspensión es una situación excepcional, accidental, transitoria y de corta duración,*

<sup>7</sup> Las abreviaturas de una cita de jurisprudencia dominicana son como sigue, por ejemplo: “SCJ, 22 Nov. 1978, B.J. 816, pág. 2281” significa: Sentencia de la Suprema Corte de Justicia en funciones de Corte de Casación, del 22 de noviembre de 1978, Boletín Judicial No. 816, página 2281.

*pues de no ser así la inejecución de las obligaciones del contrato sería algo habitual o regular, y la suspensión perdería su naturaleza intrínsecamente temporal* (3ra. Cám. SCJ, 1º de octubre de 1997, B.J. 1043, pág. 250). Esta doctrina jurisprudencial, que concibe la suspensión como una situación temporal y de corta duración, es conforme con el criterio externado en lo concerniente a la limitación de la suspensión y, por tanto, a la imposibilidad de que ésta se extienda más allá de noventa días dentro de un período de doce meses.

- *Antes de iniciar la suspensión el empleador está obligado a comunicarlo a la Secretaría de Estado de Trabajo* (3ra. Cám. SCJ, 2 de diciembre de 1998, B.J. 1057, pág. 302). *La suspensión ilegal (no comunicada a la SET) es un estado de falta continua que justifica la dimisión* (3ra. Cám. SCJ, 25 de noviembre de 1998, B.J. 1056, pág. 605). Estas dos sentencias aclaran que la suspensión debe ser siempre autorizada por la autoridad administrativa de trabajo.
- *La resolución de otro organismo oficial (Aeronáutica Civil, en el caso juzgado) suspendiendo las actividades de una empresa no valida la suspensión de los contratos de trabajo. Es necesario que la empresa lo comuniqué a la Secretaría de Estado de Trabajo* (3ra. Cám. SCJ, 8 de julio de 1998, B.J. 1052, pág. 638). Esta importante decisión hace indispensable la intervención de la Autoridad de Trabajo, que es quien vela, en el plano administrativo, por el cumplimiento de la reglamentación del trabajo.

- *La imposibilidad de ejecución y continuidad del contrato de trabajo debe ser sometida a la Secretaría de Estado de Trabajo a fin de que determine si ésta procede* (3ra. Cám. SCJ, 17 de marzo de 1999, B.J. 1060, pág. 887). Con esta jurisprudencia queda claro que el empleador nunca podrá suspender, por decisión propia, el contrato de trabajo pretextando “dificultades económicas” para liberarse de sus obligaciones frente a los trabajadores.
- *Cuando los contratos de trabajo terminan debido al cierre definitivo del negocio por razones económicas, el empleador, para quedar exento de responsabilidad, debe aportar la prueba de que la situación es el resultado de causas ajenas a su voluntad* (SCJ, 21 de diciembre de 1966, B.J. 673, pág. 2552).
- *En los casos de reducción definitiva de personal, el empleador debe apoderar a la Secretaría de Estado de Trabajo* (3ra. Cám. SCJ, 21 de febrero de 2001, B.J. 1083, pág. 685). *El incumplimiento de esta formalidad se traduce en despido injustificado* (SCJ, 15 de mayo de 1956, B.J. 550, pág. 986; 21 de diciembre de 1966, B.J. 673, pág. 2552). *El empleador debe informar a la Secretaría de Estado de Trabajo antes de tomar la decisión o en los tres días de haberlo hecho* (SCJ, 5 de noviembre de 1957, B.J. 568, pág. 2264; 21 de diciembre de 1966, B.J. 673, pág. 2552). *Toda reducción de personal debe sujetarse al orden previsto en el art. 141 del Código de Trabajo* (SCJ, 15 de mayo de 1970, B.J. 714, pág. 903)<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> El procedimiento para efectuar una reducción de personal se encuentra previsto en los arts. 141 a 143 del Código de Trabajo. Si un empleador invoca la necesidad de disminuir el personal tendría que hacerlo sujeto a las reglas del Código. Sin embargo, esa normativa es de escasa aplicación debido a que en República Dominicana existe el *desahucio* que equivale a lo que la doctrina llama “despido libre” o “despido incausado”, puesto que el empleador que le pone término al contrato por *Desahucio* no está sujeto a autorización alguna por parte del Departamento de Trabajo, ni está sujeto a la fiscalización del

delegado de personal, del comité de empresa o del sindicato de trabajadores. La única condición que impone el ejercicio de *desahucio* al empleador es pagar al trabajador una indemnización por ruptura, llamada *auxilio de cesantía* (a la cual podría, eventualmente, agregarse otra, por *preaviso omitido*, en caso de que el trabajador no sea avisado, con antelación, de la fecha de la ruptura). Estas indemnizaciones (que en nuestra práctica se les denomina *prestaciones laborales*) son las mismas que se pagaría a los trabajadores afectados por una “reducción de personal”.

- *La resolución que dicta el Director General de Trabajo con motivo de una solicitud de cierre de empresa o reducción definitiva de personal puede ser recurrida ante el Secretario de Estado de Trabajo, y esta decisión será “susceptible de una depuración contradictoria a cargo de los tribunales laborales” (SCJ, 3 marzo de 1971, B.J. 724, pág. 598). Criterio contrario: SCJ, 22 de agosto de 1958, B.J. 577, pág. 1806)<sup>9</sup>.*

### **3.- ¿CUÁLES SON LOS SUPUESTOS ESPECÍFICAMENTE PREVISTOS COMO CONDICIONANTES DE DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS, QUE AMERITAN UNA RESPUESTA DEL DERECHO DEL TRABAJO (CONCURSO DE ACREEDORES O QUIEBRA, FALTA DE MATERIA PRIMA, EXCESO DE PRODUCCIÓN, INCOSTEABILIDAD DE LA EXPLOTACIÓN, ETC.)?**

Como ya hemos indicado, el Código de Trabajo (CT) prevé la posibilidad de suspender los contratos de trabajo (lo que implica el no pago del salario, aunque los contratos se mantienen vigentes), siempre que lo autorice el Departamento de Trabajo, en los siguientes casos:

- Falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador (ord. 8 del art. 51 del CT).
- Falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos (ord. 9 del art. 51 del CT).
- Exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado (ord. 10 del art. 51 del CT).
- La incosteabilidad de la explotación de la empresa (ord. 11 del art. 51 del CT).

El Código también prevé la posibilidad de cesación definitiva de las labores por causas económicas, previa aprobación del Departamento de Trabajo. Ello es posible en las siguientes situaciones:

- Quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio.
- Cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación, incosteabilidad de esta u otra causa análoga.

En estos casos el empleador pagará, como hemos afirmado precedentemente, la llamada “Asistencia Económica”, cuyo monto es inferior al de la indemnización habitual (“prestaciones laborales”<sup>10</sup>), debida por el empleador en caso de desahucio ejercido por él.

---

En definitiva, ha caído en desuso el procedimiento de “reducción de personal”, que tiende a proteger a trabajadores casados y con familia sobre aquellos que sean solteros, a los nacionales sobre los extranjeros.

<sup>9</sup> En este tema la Suprema Corte de Justicia ha emitido criterios encontrados, y al hacerlo ha invocado circunstancias distintas en el caso juzgado, pero lo cierto es que en el Código de Trabajo no existe una disposición expresa en relación el procedimiento de impugnación de las decisiones del Departamento de Trabajo, de modo que, dependiendo del caso juzgado –e irónicamente del abogado apoderado del caso – han surgido las jurisprudencias sobre este tema.

<sup>10</sup> La “asistencia económica” consiste en el pago al trabajador de una suma de dinero cuyo importe se calculará, de conformidad con la antigüedad del trabajador en la empresa, según como sigue: 15 días de salario por cada año de servicios; 10 días de salario por la fracción de servicios menor de un año

y mayor de 6 meses; y 5 días de salario por la fracción mayor de 3 meses y menor de 6 meses de servicios.

Las “prestaciones laborales” la conforman el preaviso y el auxilio de cesantía. El preaviso es, en realidad, el “plazo del preaviso”, que, de no otorgarse, se convierte en una indemnización, la cual deberá pagarse al trabajador del modo siguiente: 28 días de salario si el empleado tiene un año o más de antigüedad; 14 días de salario si tiene más de 6 meses y menos de un año; y 7 días de salario si el trabajador tiene de 3 a 6 meses de antigüedad.

Al preaviso se añade el “auxilio de cesantía”, indemnización que deberá pagar todo empleador por cuya causa o decisión termina el contrato de trabajo. Consiste en lo siguiente: 21 días de salario después de trabajo continuo entre uno y menos de cinco años; 23 días de salario por cada año de servicio prestado; 13 días de salario después de un trabajo continuo entre seis meses y menos de un año; y 6 días de salario después de un trabajo continuo entre tres meses y menos de 6.



#### **4.- ¿SE PREVÉ LA POSIBILIDAD DE REDUCIR LOS COSTOS LABORALES?, EN SU CASO, ¿A TRAVÉS DE QUÉ MEDIOS (REDUCCIÓN DE SALARIOS Y PRESTACIONES, REDUCCIÓN O AMPLIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, FLEXIBILIDAD FUNCIONAL O CAMBIO DE ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR, REDUCCIÓN O ABARATAMIENTO DE OTRAS CONDICIONES)? ¿HAY DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA DURACIÓN DE LAS MEDIDAS?**

El caso de concurso de acreedores no figura, de manera específica, entre las disposiciones del Código de Trabajo. Ello es previsto para el caso particular de la quiebra de empresas por el artículo 549 del Código de Comercio, que forma parte del Libro Tercero (arts. 437 a 614) de dicho código, bajo el epígrafe “De las Quiebras y Bancarrotas”. Tanto en este caso particular como en cualquier otro general se aplican de manera supletoria los artículos 2101 y 2104 del Código Civil, los cuales, a su vez, están bajo el imperio del artículo 207 del Código de Trabajo, el cual establece un privilegio a favor de los trabajadores para el cobro de sus acreencias salariales; privilegio sólo superado por los créditos del Estado, el Distrito Nacional y los municipios. Además, los trabajadores de contratistas o adjudicatarios de obras gozarán de un *superprivilegio*, como ya hemos mencionado, lo que significa que los créditos salariales de estos trabajadores gozan de un derecho de prelación sobre cualquier otro crédito y, por tanto, dichos trabajadores cobrarán primero en caso de concurso con otros acreedores de esos empleadores, aun cuando se trate del propio Estado. Es preciso recordar, por igual, que, si fuere finalmente reglamentada y puesta en vigencia la garantía prevista por los artículos 465 y 466 del Código de Trabajo, en caso de insolvencia del empleador los trabajadores podrían recibir los beneficios que dicha garantía prevé.

En teoría, no es posible reducir costos laborales sin el consentimiento del trabajador. Las dificultades económicas de la empresa no facultan al empleador a modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo y, por consiguiente, a reducir beneficios y prestaciones o a alterar el tiempo de trabajo.

Ha sido juzgado por la jurisprudencia en distintas ocasiones que “*la reducción del salario debe ser fruto de un acuerdo expreso entre las partes.*” Ha sido juzgado, asimismo, que “*no es admisible inferir una reducción salarial por aceptación tácita resultado de la pasividad y ausencia de protesta del trabajador*” (SCJ, 22 de noviembre de 1978, B.J. 816, pág. 2281; 4 de marzo de 1980, B.J. 832, pág. 377; 13 de junio de 1980, B.J. 835, pág. 1227; 27 de marzo de 1981, B.J. 844, pág. 554)<sup>11</sup>.

No obstante, en la práctica las cosas ocurren de un modo distinto. Salvo que exista un sindicato de trabajadores, la empresa termina imponiendo los cambios que entiende conveniente a sus intereses, respetando tan sólo las normas mínimas del trabajo (y que, en virtud del orden público laboral, son inderogables), tales como el pago del salario mínimo legal, el respeto a los límites de la jornada y a los descansos, etc.

Los casos más usuales de alteración unilateral de las condiciones del contrato de trabajo por parte del empleador son los siguientes:

---

<sup>11</sup> Las abreviaturas de una cita de jurisprudencia dominicana son como sigue, por ejemplo: “Casación 22 Nov. 1978, B.J. 816, pág. 2281” significa: sentencia de la Suprema Corte de Justicia

en funciones de Corte de Casación, del 22 de noviembre de 1978, Boletín Judicial No. 816, página 2281.

- Cambio en los porcentajes para la valoración y pago de salarios por rendimiento o por resultado (bajo variadas denominaciones: “comisiones”, “incentivos”, “bonos de producción”, etc.). Generalmente, el cambio no parece que reduce el salario, pero a la larga obliga al trabajador a esforzarse más para alcanzar el beneficio que antes tenía.
- Cambio en la jornada de trabajo, sustituyendo la jornada clásica de 8 horas diarias y 44 horas semanales por jornadas de trabajo bisemanales en donde se duplica el tiempo de descanso quincenal a cambio de que el empleado trabaje más horas cada día de labor. Otras veces se crea un esquema de producción en donde el trabajador “gana” más dinero, pero inevitablemente tiene que laborar horas extraordinarias cuando antes no lo hacía, o mayor cantidad de horas extraordinarias que las trabajadas con anterioridad. Por lo general, estos cambios atraen al propio trabajador dado que no ve disminuir su salario, sino que, por el contrario, termina ganando más, aunque sea a base de más trabajo y menos descanso.

Estos cambios y reducciones unilaterales son usualmente introducidos por el empleador al amparo de los artículos 40 y 41 del Código de Trabajo<sup>12</sup>, que consagran el conocido *jus variando*, conforme al poder de dirección de que goza el empleador. Sin embargo, este artículo 41 somete el ejercicio del *jus variando* al cumplimiento de cuatro obligaciones: 1) que los cambios a introducir sean necesarios; 2) que el ejercicio del derecho no sea irrazonable; 3) que los cambios no alteren las condiciones esenciales del contrato de trabajo; y 4) que los cambios no causen un perjuicio moral o material al trabajador.

<sup>12</sup> “Art. 40.- Las facultades de dirección que corresponden al empleador deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”.

“Art. 41.- El empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la

## 5.- ¿SE PREVÉ LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO? ¿CÓMO SE REGULA Y CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS?

### *La suspensión del contrato: sus causas y condiciones*

La legislación laboral dominicana prevé la suspensión del contrato de trabajo en los siguientes casos (art. 51 del CT):

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora;
3. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador;
4. El caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas;
5. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador;
6. La enfermedad del trabajador;
7. Los accidentes que provoquen la incapacidad temporal del trabajador;
8. La falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador;
9. La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos;
10. El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado;
11. La incosteabilidad de la explotación de la empresa; y
12. La huelga y el paro calificados legales.

prestación, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”.

Durante el período de la suspensión el contrato de trabajo se mantiene vigente, pero el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, sin comprometer su responsabilidad (SCJ, 5 de mayo de 1969, B.J. 702, pág. 975; 16 de junio de 1978, B. J. 811, pág. 1211; 19 de diciembre de 1984, B. J. 889, pág. 3358).

La suspensión no produce la terminación del contrato de trabajo (art. 49 del CT). La suspensión será siempre temporal (SCJ, 1º octubre de 1997, B.J. 1043, pág. 250). Incluso, en algunos casos si la suspensión se prolonga hasta un año, el contrato termina automáticamente (ord. 3º del art. 82 del CT). Es un hecho incuestionable que el contrato se mantiene vigente, sin que el empleador tenga que pagar el salario. Sin embargo, ni el Código de Trabajo ni la Ley de Seguridad Social establecen nada respecto a las obligaciones de afiliación a la seguridad social<sup>13</sup>.

### *Reglas para la suspensión a causa de dificultades económicas de la empresa*

La mayoría de las causas de suspensión tienen lugar sin intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, todas aquellas relativas a las dificultades económicas de la empresa requieren la aprobación del Departamento de Trabajo (art. 55 del CT). Los casos de dificultades económicas que prevé el Código son los siguientes:

- La falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador (ord. 8 del art. 51 del CT).
- La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos (ord. 9 del art. 51 del CT).
- El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las

condiciones del mercado (ord. 10 del art. 51 del CT).

- La incosteabilidad de la explotación de la empresa (ord. 11 del art. 51 del CT)

En todos estos casos la duración máxima de la suspensión será de 90 días en un período de doce meses, como hemos indicado.

En caso de necesitar el empleador una prórroga de la suspensión, el Departamento de Trabajo tendrá la potestad de concederla si persisten las causas que originan la suspensión.

Dicha suspensión debe comunicarse por escrito tanto a los trabajadores como al Departamento de Trabajo, dentro de los tres días de haberse producido la causa que la ha originado. En esa comunicación, debe indicarse su causa y su probable duración. La solicitud de autorización de la suspensión debe estar acompañada de los documentos que la justifiquen.

El Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada y dictará la resolución correspondiente en un plazo que no exceda de 15 días (art. 56 del CT).

La suspensión cesa con la causa que la ha motivado (art. 59 del CT). En tal caso, el empleador reanudará inmediatamente los trabajos y lo notificará al Departamento de Trabajo, que, a su vez, se encargará de llevarlo al conocimiento de los trabajadores.

### **6.- ¿SE PREVÉ LA TERMINACIÓN TOTAL O PARCIAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO (DESPIDO COLECTIVO)? ¿CÓMO SE REGULA Y CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS?**

El Código de Trabajo establece, en sus artículos 141 al 143, un procedimiento para los casos en que “haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por las causas autorizadas por la ley”. Estas

<sup>13</sup> La lógica indica que durante ese período no debería pagarse el seguro por accidentes de trabajo, llamado “seguro de riesgos laborales”. Sin embargo, las cosas no están tan claras

respecto al “seguro familiar de salud” y al “seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia”.

reducciones de personal deben ser hechas en el siguiente orden (art. 141 del CT):

1. Trabajadores extranjeros solteros;
2. Trabajadores extranjeros casados;
3. Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas;
4. Trabajadores extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos;
5. Trabajadores dominicanos solteros;
6. Trabajadores dominicanos casados.
7. En igualdad de condiciones se declararán cesantes los que hayan trabajado menos tiempo y si todos tienen el mismo tiempo de servicio el empleador tendrá derecho a elegir, salvo convención contraria (art. 142 del CT).

Estas disposiciones legales han quedado reforzadas mediante la jurisprudencia al juzgar que “*en los casos de reducción definitiva de personal, el empleador debe apoderar a la Secretaría de Estado de Trabajo*” (3ra. Cám. SCJ, 21 de febrero de 2001, B.J. 1083, pág. 685); *el incumplimiento de esta formalidad se traduce en despido injustificado* (SCJ, 15 de mayo de 1956, B.J. 550, pág. 986; 21 de diciembre de 1966, B.J. 673, pág. 2552); *el empleador debe informar a la Secretaría de Estado de Trabajo antes de tomar la decisión o en los tres días de haberlo hecho* (SCJ, 5 de noviembre de 1957, B.J. 568, pág. 2264; 21 de diciembre de 1966, B.J. 673, pág. 2552); *toda reducción de personal debe sujetarse al orden previsto en el art. 141 del Código de Trabajo* (SCJ, 15 de mayo de 1970, B.J. 714, pág. 903).

No obstante, toda esta reglamentación e, incluso, jurisprudencia, este procedimiento para reducciones de personal, ha caído en desuso y ya ninguna empresa lo aplica ni se acoge a él,

- o Primero, debido a que existe a la posibilidad de poner término por “desahucio”<sup>14</sup> a los contratos de trabajo sin necesidad de solicitar autorización a la Secretaría de Trabajo; y
- o Segundo, porque no se deriva ningún beneficio económico para la empresa acogerse al procedimiento de “reducción de personal”

El derecho laboral dominicano reconoce al empleador el poder de “libre despido”. En efecto, el *desahucio* previsto en la legislación laboral dominicana se asemeja al *despido ordinario* contemplado en el derecho laboral alemán. En cambio, el *despido*<sup>15</sup> propiamente dicho, tal como está previsto en nuestro Código de Trabajo, se asemeja al *despido extraordinario* del derecho laboral alemán. Hacemos esta comparación a fin de facilitar la comprensión de esa peculiar figura jurídica del derecho laboral dominicano denominada *desahucio*, término que se utiliza en legislaciones de otros países para la materia de alquileres de viviendas y en los procedimientos de desalojo de esas viviendas.

---

<sup>14</sup> *Desahucio* es el acto mediante el cual cualquiera de las partes en el contrato (empleador o trabajador) pone término al contrato de trabajo sin alegar causa, con la sola condición de que el contrato sea por tiempo indefinido. El artículo 76 del Código de Trabajo impone a quien ejerce el desahucio la obligación de dar un aviso previo (“preaviso”) a la otra parte. Sin embargo, ello no es a pena de nulidad de la ruptura del contrato, ya que el artículo 79 de dicho código sólo sanciona (a quien ejerce el desahucio) con el pago de una indemnización (igual al importe de los salarios correspondientes a dicho plazo) la no observación de este plazo de aviso previo. Por tanto, el ejercicio de este derecho no está sujeto a autorización alguna del Departamento de Trabajo, ni a una fiscalización del

delegado de personal, el comité de empresa o el sindicato de trabajadores, como en otros países. Ahora bien, si el desahucio es ejercido por el empleador, éste, además, de cumplir con el preaviso, tiene la obligación (no como condición para la ruptura) de pagar al trabajador una indemnización por la ruptura, llamada *auxilio de cesantía*.

<sup>15</sup> El *Despido* es la terminación del contrato ejercida por el empleador atribuyéndole al trabajador haber cometido una *falta grave* que justifica la ruptura sin obligación de pagar una indemnización (ni auxilio de cesantía ni preaviso) al trabajador

## 7.- ¿PUEDEN LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS DAR LUGAR A LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS E INCLUSO A LA EXTINCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES?

Si pueden; tanto del convenio colectivo de condiciones de trabajo (ord. 1º del art. 122 del CT)<sup>16</sup>, como del sindicato de trabajadores de la empresa (art. 379 del CT)<sup>17</sup>.

Entre otras, el Código de Trabajo prevé la terminación del contrato en los siguientes casos:

- La quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio.
- El cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación, incosteabilidad de la misma u otra causa análoga

En tales casos existe una real imposibilidad de continuación de la ejecución del contrato de trabajo, la cual, por consiguiente, se impone a las partes contratantes. A pesar de ello, el empleador debe obtener una autorización del Departamento de Trabajo. Obtenida ésta, el empleador deberá pagar a los trabajadores un subsidio llamado “asistencia económica”. A partir de ahí, y como consecuencia de esta ruptura involuntaria, se extingue el convenio colectivo y desaparece el sindicato (al menos respecto a la empresa extinta).

## 8.- ¿HASTA DÓNDE PUEDEN LOS EMPLEADORES TOMAR DECISIONES UNILATERALES PARA AFRONTAR LOS PROBLEMAS ECONÓMICOS, AFECTANDO LOS CONTRATOS DE TRABAJO? ¿EN QUÉ MEDIDA PUEDEN LOS TRABAJADORES Oponerse a esas medidas?

### *El Poder de Dirección y el jus variandi*

En República Dominicana los empleadores disponen de un poder de dirección que les permite

tomar decisiones unilaterales con relación al manejo de sus empresas, entre las que se incluye las concernientes a las modalidades de la prestación del servicio, denominado *jus variandi*. Este derecho está reglamentado como sigue:

- El **Poder de Dirección**: “*Las facultades de dirección que corresponden al empleador deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador*” (art. 40 del CT).
- El **jus variandi** (literalmente: "derecho a modificar"): “*El empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador*” (art. 41 del CT).

Junto a estos textos del Código existe una rica jurisprudencia, entre las que se destacan las siguientes:

- “...el patrono posee ciertos poderes discrecionales de organización, dirección y jerarquización, con la finalidad exclusiva de mejorar los servicios en beneficio de la producción, por lo que ciertas variaciones en las condiciones y forma de la prestación de esos servicios deben serle permitidas, a condición de no modificar las cláusulas fundamentales del contrato...” (SCJ, 19 de julio de 1954, B. J. 528, pág. 1375).
- “...el principio del jus variandi, no puede aplicarse jamás a variaciones en perjuicio del obrero, del salario, y del modo en que éste debe ser percibido de acuerdo con el contrato laboral...” (SCJ, 19 de junio de 1956, B.J. 551, pág. 1276).

<sup>16</sup> Art. 122. “...el convenio colectivo termina: 1ro. Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa...”.

<sup>17</sup> Art. 379.- “El sindicato de empresa se disuelve de pleno derecho por el cierre definitivo de la empresa a que corresponde”.



## Las opciones del trabajador

- El *jus variandi* permite al empleador, "tomando en cuenta las necesidades de la empresa y las circunstancias en que se desarrollan sus actividades, realizar cambios temporales en el servicio prestado por los trabajadores" (SCJ, 23 de julio de 1957, B. J. 564, pág. 1467).
- "El uso del *jus variandi* no puede ser aplicado de una manera tal que implique un perjuicio al trabajador, ni el cambio en las condiciones de la ejecución de los contratos de trabajo de manera permanente" (3ra. Cám, SCJ, 3 de febrero de 1999, No.10, B. J. 1059, pág. 421).
- "La variación de labores de los trabajadores por los patronos constituye una facultad de éstos, cuyos ejercicios no pueden ser cuestionados, a menos que el cambio que aquéllos dispongan se acompañe de una reducción salarial o un mayor esfuerzo de los trabajadores" (SCJ, 14 de noviembre de 1980, B.J.840, p.2478).

En teoría, pues, no es posible reducir costos laborales sin el consentimiento del trabajador. Las dificultades económicas de la empresa tampoco facultan al empleador a reducir beneficios y prestaciones o a alterar el tiempo de trabajo o cualquier otra condición esencial del contrato. Así lo ha juzgado de manera expresa la jurisprudencia: "...la reducción del salario debe ser fruto de una acuerdo expreso entre las partes."; "...no es admisible inferir una reducción salarial por aceptación tácita resultado de la pasividad y ausencia de protesta del trabajador" (SCJ, 22 de noviembre de 1978, B.J. 816, pág. 2281; 4 de marzo de 1980, B.J. 832, pág. 377; 13 de junio de 1980, B.J. 835, pág. 1227; 27 de marzo de 1981, B.J. 844, pág. 554)<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Las abreviaturas de una cita de jurisprudencia dominicana son como sigue, por ejemplo: "Casación 22 nov. 1978, B.J. 816, pág. 2281" significa: sentencia de la Suprema Corte de Justicia en funciones de Corte de Casación, del 22 de noviembre de 1978, Boletín Judicial No. 816, página 2281.

<sup>19</sup> La *Dimisión* es la terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador, sustentada en la comisión una falta

No obstante, en la práctica los empleadores constantemente introducen cambios en las condiciones originales del contrato, no teniendo muchas opciones el trabajador que desea conservar su empleo. Las opciones del trabajador son, a fin de cuentas, las siguientes:

- Ponerle término al contrato por *dimisión*,<sup>19</sup> le que equivale a perder su empleo.
- Denunciar el hecho ante las autoridades de trabajo, que usualmente asignan un inspector de trabajo, quien visita al empleador y, eventualmente, podría someterlo ante los tribunales reclamando la imposición de sanciones penales. La denuncia puede ser hecha conservando el anonimato, como también puede ser haciendo mención expresa del trabajador afectado. En cualquier caso, siempre existirá el riesgo de que éste último pierda su empleo.
- Interponer una demanda ante los tribunales laborales, sea en reparación de daños y perjuicios, sea en nulidad de la decisión. Nada impide que un trabajador demande a su empleador durante la vigencia del contrato.
- Denunciar el hecho al sindicato de trabajadores, si existe uno en la empresa. En el derecho laboral dominicano no existen – como ocurre en otros países – delegados de personal ni comités de empresa

contractual o legal de su empleador. En este caso, si el trabajador prueba la falta imputada al empleador, tendrá derecho a recibir el pago de las mismas indemnizaciones previstas por la ley laboral para el caso del despido *injustificado*, es decir, una indemnización equivalente al preaviso omitido y otra equivalente al auxilio de cesantía, con un tope, para esta última, de 6 meses de salarios.

## **9.- ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A OTROS CRÉDITOS?**

Los créditos de los trabajadores, como dijimos, constituyen un crédito privilegiado superado sólo por los créditos del Estado y los ayuntamientos (arts. 207 del Código de Trabajo, 549 del Código de Comercio y 2101 y 2104 del Código Civil). En el caso de los trabajadores de contratistas y adjudicatarios de obras, existe un “superprivilegio” que les permite tener preferencia sobre cualquier tipo de acreedor, incluyendo al propio Estado, según lo que hemos precedentemente indicado.

## **10.- ¿SE RECONOCEN DERECHOS A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS EN CASO DE REHABILITACIÓN DE LAS EMPRESAS?**

No. No existe esa figura del despido con derechos o con privilegio al reintegro en caso de que la situación económica de la empresa experimente un cambio. De hecho, tampoco existe en el derecho laboral dominicano – como sí existe en algunos países de Europa – el “despido por motivos económicos”. Por ende, a los trabajadores no se reconoce derechos en caso de rehabilitación de las empresas.

## **11.- ¿QUÉ INTERVENCIÓN TIENEN LOS SINDICATOS U OTRAS INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES? ¿SE PRIVILEGIA DE ALGUNA MANERA LA PARTICIPACIÓN DE ESTOS ORGANISMOS?**

En el derecho laboral dominicano, los únicos entes que ostentan representación de trabajadores en el seno de la empresa son las organizaciones sindicales y el *comité de higiene y seguridad industrial*. No existe la figura del *delegado de personal* ni la del *comité de empresa*.

La ley no concede a los sindicatos ninguna participación en procesos de despidos colectivos o despidos derivados de dificultades económicas, salvo las que ellos “conquisten” mediante la negociación colectiva. En cuanto al *comité de higiene y seguridad*

*industrial*, sus actividades se restringen, como su nombre lo indica, a un aspecto de las condiciones de trabajo, la higiene y la seguridad en la empresa.

Ahora bien, usualmente, en caso de dificultades económicas que obliguen la empresa a efectuar despidos masivos, los empleadores suelen optar por ejercer el *desahucio*, con las consecuencias económicas a que nos hemos referido antes.

Hay empresas que “batallan” con su situación económica, procurando mantener el vínculo contractual hasta donde sea posible. Ello explica que recurran al Departamento de Trabajo para obtener autorizaciones de suspensión de contratos de hasta 90 días (el mayor tiempo de suspensión durante el período de doce meses, como ya hemos visto). Luego, si persiste la situación de agobio económico, ponen término al negocio obteniendo del mismo Departamento de Trabajo una resolución de autorización del cierre definitivo del negocio, con lo cual terminan pagando la denominada *asistencia económica*, cuyo monto, como ya se ha dicho, es mucho menor que las prestaciones laborales derivadas del desahucio.

## **12.- ¿SE CONTEMPLA EL DERECHO A LA INFORMACIÓN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES O DE LAS INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN? ¿HAY DISPOSICIONES ESPECÍFICAS CUANDO SE TRATA DE AFRONTAR DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS?**

No, no hay nada al respecto en la legislación laboral dominicana. Generalmente, los trabajadores se enteran de manera informal de la situación económica que afecta a la empresa.

Tampoco existen disposiciones particulares en materia laboral tendentes a afrontar las dificultades económicas de la empresa, salvo las que se refieren a la suspensión de contratos de trabajo y las relativas al cierre de negocios, precedentemente mencionadas.

### **13.- ¿SUELEN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CONTENER DISPOSICIONES AL RESPECTO?**

No es usual que aparezcan disposiciones de ese tipo en un convenio colectivo de condiciones de trabajo. Los procedimientos particulares consagrados en dichos convenios se refieren a la solución de conflictos entre los trabajadores y la empresa con relación al ejercicio del derecho al desahucio y al despido y a los derechos que de tal ejercicio se derivan, pero no expresamente con relación a las dificultades económicas de la empresa. \*\*

### **14.- EN CASO DE QUE LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS PRODUZCAN CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LA EMPRESA, COMO ESCISIONES, FUSIONES, ABSORCIONES O DIVERSAS FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, ¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS TRABAJADORES AFECTADOS?**

En los casos de fusiones, absorciones o cualquier otra operación que produzca un cambio de empleador o una transferencia de trabajadores a otro empleador, los contratos de trabajo se mantienen con las mismas prerrogativas y obligaciones que tenían los empleadores y los trabajadores antes de producirse la modificación de que se trate. Los trabajadores, por tanto, tendrán garantizados sus derechos, con la ventaja de que los empleadores envueltos en los cambios son solidariamente responsables ante los trabajadores afectados. Ello es así con independencia de que los cambios hayan tenido su origen en dificultades económicas de la empresa o las empresas para las que éstos laboren (arts. 63 y 64 CT).

Además, los trabajadores afectados tendrán derecho a ser informados, al igual que el Departamento de Trabajo, con relación a la operación que se haya efectuado (art. 65 del CT).

### **15.- EN CASO DE QUE LA EMPRESA SEA PARTE DE UN GRUPO EMPRESARIAL, ¿SE PUEDEN FINCAR RESPONSABILIDADES A LOS DEMÁS INTEGRANTES DEL GRUPO?**

Según lo previsto por el artículo 13 del Código de Trabajo, “*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*”.

Interpretando este texto la jurisprudencia ha establecido que “*no basta la existencia de empresas que conformen un conjunto económico para que éstas sean solidarias en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores, sino que se requiere además la existencia de un fraude en perjuicio de los trabajadores*” (3ra. Cám. SCJ, 8 de julio de 1998, B.J.1052, pág. 636). También ha juzgado nuestra Suprema corte de Justicia que “*El solo hecho de tratarse de un conjunto económico no constituye las maniobras fraudulentas que exige el artículo 13 del Código de Trabajo.*” (3ra. Cám. SCJ, 11 de febrero de 1998, B. J.1047, pág. 347; 17 de diciembre de 1997, B. J.1045, pág.561).

### **16.- ¿CUÁLES SON LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS RELACIONADOS CON LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS?**

**A) ¿SE PREVÉ LA SOLUCIÓN DIRECTA, INDIVIDUAL O COLECTIVA?**

**B) ¿SE PREVÉN LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN?**

**C) ¿HAY REGLAS ESPECIALES PARA LA SOLUCIÓN JURISDICCIONAL?**

El Código Tributario dedica el Capítulo XIV a la “Reorganización de Sociedades” y el Capítulo XV a la “Cesación de Negocios”. Como es obvio, dicho Código regula la transformación y el cierre de empresas desde el punto de vista fiscal de las operaciones de negocios, y el interés evidente –

incluso por encima de los créditos laborales – es el cobro de impuestos.

El Código de Comercio, por su parte, consagra el “Libro Tercero” (arts. 437 a 614) a las “Quiebras y Bancarrotas”, como ya hemos indicado. Esta parte del Código de Comercio crea todo un procedimiento a seguir en los casos de dificultades económicas de las empresas, que en la práctica casi nunca se observa.

En hechos, siempre que un negocio fracasa cierra definitivamente y surgen a seguidas litis de todo tipo, dependiendo de los créditos envueltos: litis inmobiliarias, si la empresa posee inmuebles; demandas civiles (cobros de sumas de dinero y en responsabilidad civil) entre accionistas o interpuestas por terceros acreedores; ocasionalmente, querrelas penales; demandas laborales; etc.

Ante las dificultades económicas de las empresas, los créditos de los trabajadores constituyen un crédito privilegiado superado sólo por los créditos del Estado, el Distrito Nacional y los municipios (arts. 207 del Código de Trabajo, 549 del Código de Comercio y 2101 y 2104 del Código Civil), conforme a lo precedentemente dicho. También hemos afirmado que cuando se trate de trabajadores de contratistas y adjudicatarios de obras, los trabajadores gozarán de un *superprivilegio*, caso en el cual en caso de concurrencia el crédito de estos trabajadores primará sobre aquellos créditos.

---

<sup>20</sup> En nuestro derecho laboral se habla de *conflicto jurídico* cuando lo que está en juego es la aplicación o la interpretación de una norma de derecho, con independencia del carácter individual o colectivo del conflicto y de que éste haya tenido su origen en dificultades económicas del empleador.

<sup>21</sup> Conforme a la materia, nuestro Código de Trabajo prevé tres tipos de procedimientos para la solución de los conflictos: el *procedimiento ordinario* (para todo tipo de materia laboral que no haya sido objeto de un tratamiento particular o especial), el *procedimiento sumario* (para la solución de las materias relativas a la ejecución de convenios colectivos y de laudos sobre conflictos económicos, a los ofrecimientos reales y la conciliación, al desalojo de viviendas y a la ejecución de sentencias) y *procedimientos especiales* (para los casos relativos a la calificación de huelgas o de paros, al referimiento

Para la solución de los conflictos que puedan surgir como resultado de las dificultades económicas de las empresas, es necesario hacer una doble distinción:

a) Si se trata de un *conflicto jurídico*<sup>20</sup>, sea individual o colectivo, la solución de éste es de carácter jurisdiccional, es decir, su solución estará en manos de los tribunales de trabajo y se resolverá de conformidad con los distintos procedimientos previstos por el Código de Trabajo, según la materia laboral de que se trate<sup>21</sup>.

Salvo en el caso de las materias especiales, la solución de todo conflicto jurídico conlleva, de manera obligatoria, un intento de conciliación antes de la discusión y juicio de éste.

Es importante señalar que, de manera excepcional, cualquier tipo de conflicto laboral, lo que incluye, por tanto, los conflictos jurídicos, puede ser cometido sometido al juicio de árbitros (privados) libremente escogido por las partes (art. 419 CT). Es lo que en doctrina se conoce como *arbitraje voluntario*. Es una vía que en la práctica no es utilizada por empleadores y trabajadores.

b) Si se trata de un *conflicto económico*<sup>22</sup>, que por lo general confrontará toda empresa afectada por una crisis económica, la solución de éste, cuando no haya sido resuelto por el avenimiento directo de las partes, debe ser sometida, de manera obligatoria, a la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo, y luego, en caso de que el conflicto no haya sido resuelto mediante esta vía, su solución será sometida al arbitraje<sup>23</sup>, de conformidad con el procedimiento

laboral, al despido de un trabajador protegido por el fuero sindical y a la ejecución).

<sup>22</sup> El artículo 395 del Código de Trabajo conceptúa el conflicto económico como “... el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores o uno o más sindicatos de empleadores, con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifique las vigentes”.

<sup>23</sup> Los árbitros los nombran las partes, son tres y del sector privado, salvo en el caso excepcional previsto por el artículo 680 (cuando el conflicto afecte servicios esenciales y las partes no los hayan designado dentro de los tres días siguientes al de su última reunión con el mediador), caso en el cual el nombramiento lo hará el presidente de la corte, quién deberá seleccionar dos árbitros de la nómina de vocales ante los tribunales de trabajo y tercero entre los jueces de dicha corte.

previsto por los artículos 680 a 700 del Código de Trabajo. En caso de que en el transcurso del procedimiento el conflicto no se resuelva, los árbitros decidirán el conflicto mediante una especie de *sentencia privada*, llamada laudo arbitral, el cual no está sujeto a ningún recurso, se hará ejecutorio por auto del presidente del juzgado de trabajo y produce los efectos de un convenio colectivo de condiciones de trabajo. En caso de conflicto sobre su ejecución, éste se resolverá mediante el procedimiento sumario, previsto por los artículos 610 a 618 del Código de Trabajo, lo que implica que la solución del conflicto económico podría, eventualmente, terminar también en manos de los tribunales laborales.

(y las escasas previstas por otras disciplinas) no reglamenta sino de manera muy marginal las situaciones que pueden confrontar las empresas a causa de dificultades económicas. Las escasas disposiciones que al respecto hemos visto así lo ponen de manifiesto. Quizás debido a esto en la mayoría de los casos las empresas terminan cerradas y en las calles sus trabajadores, como ocurre en la actualidad, lo cual obliga a profundas reformas en nuestra legislación, no sólo la laboral, sino, además, la comercial, la civil y la tributaria.

### **17.- ¿CÓMO CALIFICARÍA LAS REGLAS DE SU PAÍS PARA AFRONTAR LOS IMPACTOS DE LAS DIFICULTADES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, CON ESPECIAL REFERENCIA A SU EFECTIVIDAD Y A LOS VALORES DE JUSTICIA Y AUTONOMÍA DE LAS PARTES?**

De manera general podemos decir que, lamentablemente, la legislación laboral dominicana