

OUTSOURCING O TERCERIZACIÓN. CÓMO EVITAR DEMANDAS LABORALES

781

21 julio de 2026

¿Podría darnos una orientación básica sobre qué debemos tener pendiente a la hora de subcontratar personal a través de una empresa de outsourcing, para evitar demandas laborales?

En la República Dominicana no existe un régimen especial para las empresas suministradoras de personal. No obstante, estos servicios son cada vez más frecuentes y se rigen por los artículos 12 y 13 del CT. El artículo 12 dispone: "No es intermediario, sino patrono, quien contrata obras o partes de obras en beneficio de otro para realizarlas por su cuenta y sin sujeción a él. Sin embargo, son intermediarios y responsables solidarios las personas que no tienen elementos o condiciones propias para cumplir sus obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores."

Con base en ese texto, la jurisprudencia (Caso Hilanderías Dominicanas v. Mauricio Heredia, 3ª SCJ, 12/9/2001, B.J. 1090, pág. 672) ha establecido que el beneficiario del servicio no responde frente a los trabajadores cuando el proveedor asume su responsabilidad: los inscribe en la Seguridad Social y les paga salarios, vacaciones, salario de Navidad y, al término del contrato, preaviso y cesantía. Pero si el proveedor incumple o resulta insolvente, el

beneficiario responde solidariamente frente a esos trabajadores.

Para evitar demandas, tenga pendiente dos cosas. Primero, elija un proveedor formal, que cumpla todas sus obligaciones laborales y fiscales. Segundo, mantenga una frontera claramente definida entre su empresa y el proveedor, de modo que el trabajador no tenga ninguna duda de que su empleador es el proveedor y no usted. Así ocurre con los vigilantes y conserjes de empresas formales, que nunca o raras veces demandan al cliente donde prestan servicio.

Antes de firmar el contrato, exija al proveedor las certificaciones de pagos a la TSS y a la DGII, y verifique periódicamente que se mantiene al día.