CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
Website: **www.hernandezcontreras.com**
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

¿RESPONDE EL DUEÑO DE LA OBRA POR LAS DEUDAS LABORALES DEL CONTRATISTA?

EL ARTÍCULO 12 DEL CÓDIGO DE TRABAJO NO CONTIENE UNA PRESUNCIÓN LEGAL

Un caso corriente.

El dueño de una vivienda manda a construir un anexo. Contrata a un ingeniero constructor, que trabaja con sus propios obreros, su camioneta y su camión, y que al mismo tiempo levanta obras para otros clientes. La obra se termina y se paga.

Meses después, uno de los obreros demanda al ingeniero y al dueño de la casa. El ingeniero comparece con su abogado, reconoce que el obrero era su empleado y admite que no lo inscribió en la Seguridad Social. Nadie ha dicho que sea insolvente: ni él, ni la DGII, ni ningún tribunal.

¿Debe el dueño de la casa pagar, solidariamente, las prestaciones de ese obrero?

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, casi con seguridad sí, a menos que pruebe que el ingeniero era solvente.

A nuestro juicio, esa jurisprudencia invierte la carga de la prueba que fija la ley. El artículo 12 del Código de Trabajo no contiene una presunción legal contra el dueño de la obra. Por tanto, donde la ley no presume, rige el derecho común, es decir: quien reclama, es quien tiene a su cargo la prueba.

Estas notas explican por qué, a la luz del propio Código de Trabajo, del Código Civil y de la jurisprudencia de la Suprema Corte.

1. LO QUE DICE EL ARTÍCULO 12

El texto tiene dos oraciones:

> *«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. Sin embargo, 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».* — **Artículo 12 del Código de Trabajo**.

La primera oración fija la regla: el contratista que ejecuta la obra por cuenta propia y sin sujeción al dueño es el empleador de sus trabajadores. No es un intermediario.

La segunda, introducida con un «sin embargo», fija la excepción: si el contratista no dispone de elementos o condiciones propias para cumplir sus obligaciones laborales, la ley lo trata como intermediario y lo hace solidariamente responsable con el «contratista o empleador principal».

El propósito del texto es conocido. Según la exposición de motivos del proyecto que se convirtió en el Código de 1992, el artículo 12 «persigue evitar la simulación».[1]

La figura que tiene en mira es la del testaferro: el hombre de paja, casi siempre insolvente, que se interpone para que el verdadero beneficiario del trabajo eluda sus obligaciones. Los principios fundamentales del Código ya condenan esa maniobra, cuando declaran nulo todo contrato en que las partes procedan en simulación o fraude a la ley laboral, «sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio».[2]

[1] Exposición de motivos del anteproyecto de Código de Trabajo, publicada en el periódico *El Siglo*, Santo Domingo, 11 mar. 1991, pág. 6D.

[2] Principio Fundamental IX del Código de Trabajo.

2. LO QUE HA JUZGADO LA SUPREMA CORTE

La jurisprudencia de la Suprema Corte sobre este texto es constante desde hace más de veinte años. Puede resumirse así:

1) la empresa beneficiaria no responde si el contratista cumple sus obligaciones con el personal; responde solidariamente si las incumple o es insolvente;[3]
2) no basta que el contratista esté constituido como compañía de comercio: debe demostrarse que, como persona física o moral, está en condiciones económicas de afrontar sus obligaciones laborales; y esa solvencia debe probarla el contratista principal o el dueño de la obra, no los trabajadores;[4]
3) el dueño de la obra o contratista principal demandado debe probar no solo el contrato de construcción, sino además la solvencia económica del contratista, sus condiciones económicas suficientes para cumplir sus obligaciones laborales y su condición independiente;[5]
4) la solidaridad no lo convierte en empleador: es una responsabilidad que la ley le impone por haber contratado con una persona carente de los recursos necesarios;[6]
5) no es necesario que medie fraude.[7]

La Tercera Sala de la SCJ lo reiteró en 2023, cuando casó una sentencia que no había determinado si el subcontratista de una constructora tenía los recursos económicos para responder frente a los trabajadores.[8]

El resultado práctico lo conoce todo litigante. Si el contratista es una constructora de renombre, el tribunal suele excluir al dueño de la obra. Si es un ingeniero o un maestro constructor de pocos recursos aparentes, condena a los dos, aunque el contratista haya comparecido, haya reconocido al trabajador como suyo y nadie haya probado que es insolvente.

Hay que reconocerle a esa jurisprudencia lo que tiene de razón:

---

[3] Caso Hilanderías Dominicanas vs. Mauricio Heredia, 3ª SCJ, 12 sep. 2001, B.J. 1090, pág. 672.

[4] Caso Unilever Dominicana, 3ª SCJ, 27 ago. 2003, No. 29, B.J. 1113.

[5] Caso Brownsville Business Corporation, 3ª SCJ, 14 ene. 2004, No. 27, B.J. 1118 + 3ª SCJ, 19 ene. 2005, B.J. 1130, pág. 713 + 3ª SCJ, 7 sep. 2016, No. 493.

[6] 3ª SCJ, 28 jun. 2006, B.J. 1147, pág. 1602.

[7] 3ª SCJ, 11 ago. 2010, B.J. 1197, pág. 894 + 3ª SCJ, 8 sep. 2010, B.J. 1198, pág. 983.

[8] Caso Wilbe Noel y compartes vs. Veck & Asociados, 3ª SCJ, 30 jun. 2023, SCJ-TS-23-0724, B.J. 1351, pág. 4134.

- el fin que persigue, que nadie se escude en un testaferro para no pagar a los trabajadores, es legítimo;
- el texto no exige fraude, a diferencia del artículo 13, que para la solidaridad del conjunto económico sí exige «maniobras fraudulentas»;
- es razonable que el dueño de la obra, que invoca la existencia del contratista para liberarse, pruebe el contrato y la independencia de ese contratista.

El problema está en otra parte: en exigirle, además, que pruebe la solvencia del contratista. Eso equivale a presumir, contra el dueño de la obra, que el contratista carecía de medios. Y esa presunción no está en la ley.

3. NO HAY PRESUNCIÓN SIN TEXTO

Es de principio que cuando el Legislador pretende establecer una presunción legal, lo debe establecer expresamente y delimitado. Así por ejemplo, el Código de Trabajo presume la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal, «hasta prueba en contrario».[9] Presume también que todo contrato de trabajo se ha celebrado por tiempo indefinido.[10] Y exime al trabajador de probar los hechos que constan en los documentos que el empleador debe comunicar, registrar y conservar.[11]

Por su parte, el artículo 12 no dice nada parecido. Dicho artículo no presume que el contratista carezca de medios, ni exime al trabajador de probarlo, ni mucho menos pone esa prueba a cargo del dueño de la obra.

Una presunción legal solo puede nacer de la ley: es la que una ley especial atribuye a ciertos actos o a ciertos hechos.[12] De ahí dos reglas que la doctrina no discute:

1) no hay presunción legal sin texto: el juez no puede crearla;
2) las presunciones legales son de interpretación estricta: no pueden extenderse por analogía a casos que la ley no prevé.

[9] Art. 15 del Código de Trabajo.
[10] Art. 34 del Código de Trabajo.
[11] Art. 16 del Código de Trabajo.
[12] Art. 1350 del Código Civil.

Lo hemos sostenido a propósito de la participación en los beneficios. Durante más de treinta años, la Suprema Corte puso a cargo del trabajador la prueba de que la empresa había obtenido beneficios.[13] En el año 2000 invirtió la carga, extendiendo el artículo 16 a la Declaración Jurada del ISR, que no es un documento que el Código de Trabajo obligue a registrar.[14]

Con el artículo 12 ocurre algo más grave: no se extiende una presunción legal que existe; se crea una que la ley no establece.

Fuera de las presunciones legales, rige el derecho común. Quien reclama la ejecución de una obligación debe probarla.[15] Y la solidaridad no se presume: nace del contrato o de la ley, y en este último caso solo cuando se reúnen las condiciones que la ley establece.[16]

El trabajador que pretende que el dueño de la obra le pague solidariamente reclama la ejecución de una obligación. Le corresponde, pues, probar los hechos que la hacen nacer. Y el hecho que la hace nacer, según el artículo 12, es uno solo: que el contratista no disponga de elementos o condiciones propias para cumplir.

4. REGLA Y EXCEPCIÓN: CÓMO SE REPARTE LA PRUEBA

La estructura del texto confirma esa conclusión. Primero viene la regla: el contratista independiente es el empleador. Luego, con un «sin embargo», la excepción: el contratista sin medios es un intermediario.

La propia SCJ lo ha expresado así: la solidaridad del artículo 12 existe «siempre y cuando» el contratista no cuente con los elementos propios para satisfacer las obligaciones laborales.[17] Una condición se prueba; no se presume.

---

[13] Caso Fibras Dominicanas vs. Ricardo Linares, 3ª SCJ, 24 jun. 1998, B.J. 1051, pág. 491.

[14] 3ª SCJ, 20 sep. 2000, B.J. 1078, pág. 758 + Caso Mecasid vs. Luis Benual Pozo, 3ª SCJ, 19 may. 2004, No. 15, B.J. 1122, pág. 708. Véase, del autor, Consultorios Laborales No. 792 (6 oct. 2026) y No. 793 (13 oct. 2026), periódico *Hoy*, en https://carloshernandezcontreras.com/no-792-fardo-de-la-prueba-de-la-bonificacion-jurisprudencias-6-oct-2026/ y https://carloshernandezcontreras.com/no-793-fardo-de-la-prueba-de-la-bonificacion-actori-incumbit-probatio-13-oct-2026/.

[15] Art. 1315 del Código Civil.

[16] Art. 1202 del Código Civil.

[17] Caso Darly Frías Martínez y compartes vs. OceanWorld y compartes, 3ª SCJ, 16 sep. 2020, No. 17, B.J. 1318, pág. 3501.

Quien invoca la regla prueba sus hechos; quien invoca la excepción prueba los suyos. Aplicado al artículo 12, la carga se reparte así:

1) el dueño de la obra que sostiene que el empleador es el contratista prueba el contrato de obra y que este ejecutó los trabajos por cuenta propia y sin sujeción a él;
2) el trabajador que sostiene que, pese a ello, el dueño de la obra debe responder, prueba que el contratista no disponía de elementos o condiciones propias para cumplir sus obligaciones.

Este reparto no deja al trabajador indefenso:

- puede probar por todos los medios, incluidas las presunciones del hombre;[18]
- el juez de trabajo puede requerir de las oficinas públicas —la Tesorería de la Seguridad Social, la DGII, el Registro Mercantil, el Ministerio de Trabajo— todos los datos que tengan relación con el caso;[19]
- y puede formar su convicción a partir de indicios, siempre que sean graves, precisos y concordantes.[20]

Es, por cierto, lo que la propia Suprema Corte exigía a los jueces en materia de participación en los beneficios: que usaran sus facultades para obtener de la Administración los datos del caso, en lugar de invertir la carga de la prueba.[21]

Lo que el juez no puede hacer es dar por probada la falta de medios sin prueba alguna, ni poner a cargo del dueño de la obra la prueba de un hecho ajeno: la situación patrimonial de un tercero, cuyas cuentas no conoce ni tiene cómo conocer.

Tampoco resuelve la cuestión el principio *in dubio pro operario*. Ese principio despeja las dudas sobre la interpretación o el alcance de la ley,[22] no las dudas sobre los hechos. Y no autoriza al juez a crear presunciones que la ley no establece.

---

[18] Art. 541 del Código de Trabajo.

[19] Art. 494 del Código de Trabajo.

[20] Art. 1353 del Código Civil.

[21] Caso Fibras Dominicanas vs. Ricardo Linares, 3ª SCJ, 24 jun. 1998, B.J. 1051, pág. 491.

[22] Principio Fundamental VIII del Código de Trabajo.

Lo mismo cabe decir del poder soberano de apreciación de los jueces.[23] Los jueces aprecian soberanamente la prueba producida; pero a quién corresponde producirla es una cuestión de derecho, sujeta al control de la casación.

5. NO PAGAR NO ES CARECER DE MEDIOS

La ley habla de las personas que «no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir». No habla de las que no cumplen.

La diferencia es decisiva. Todo trabajador que demanda alega que no se le pagó. Si el impago bastara para probar la falta de medios, la solidaridad sería automática en todos los casos, y la excepción se tragaría la regla: la primera oración del artículo 12 quedaría sin efecto.

Tampoco el tamaño ni la notoriedad del contratista prueban nada. Un ingeniero modesto puede tener camioneta, camión, herramientas, personal propio y otras obras en curso. Y una empresa de renombre puede estar al borde de la quiebra.

Mucho menos puede el juez suplir la prueba con lo que sabe por la prensa, por las redes sociales o por una búsqueda en internet. El juez decide con la prueba producida en el proceso, no con su conocimiento privado. Y su sentencia debe explicar en qué prueba se apoya, como lo exige el test de la debida motivación fijado por el Tribunal Constitucional.[24]

Una sentencia que condena al dueño de la obra porque el contratista «es un pequeño constructor», sin otra prueba, carece de base legal. Y trata de modo distinto dos casos iguales, según el nombre del contratista, lo que no se compadece con la igualdad ante la ley ni con el debido proceso.[25]

Reconozco un punto delicado. La ley habla de «elementos o condiciones propias», y la palabra «condiciones» puede comprender las condiciones jurídicas para cumplir: estar inscrito en el Registro Nacional de Contribuyentes y registrado como empleador en la Tesorería de la Seguridad Social. El contratista que no tiene siquiera esa inscripción difícilmente puede cotizar por sus trabajadores.

---

[23] Art. 542 del Código de Trabajo.

[24] TC/0009/13, 11 feb. 2013.

[25] Arts. 39 y 69 de la Constitución.

Pero esa es, precisamente, una cuestión de prueba. La falta de inscripción es un indicio que el juez puede ponderar junto con otros. No es una presunción legal, y no autoriza a dar por probado que el contratista carecía de medios cuando la prueba demuestra lo contrario.

6. EL CÓDIGO YA PREVIÓ CÓMO PROTEGER AL TRABAJADOR FRENTE AL DUEÑO DE LA OBRA

Hay un argumento que suele pasarse por alto. El propio Código regula la situación del trabajador del contratista frente al dueño de la obra, y no lo hace mediante la solidaridad:

1) los trabajadores de quien contrató obras por su propia cuenta en beneficio de un tercero pueden exigir a ese tercero que retenga sus salarios no pagados; quedan subrogados en los derechos del contratista frente a él; y los pagos que el tercero haya hecho al contratista antes de la oposición son válidos y pueden probarse por todos los medios;[26]
2) las sumas que se adeudan a los contratistas de obras no pueden cederse ni embargarse en perjuicio de los trabajadores; el contratista debe presentar al beneficiario de la obra una certificación de que no hay reclamaciones salariales; y el beneficiario puede pagar directamente los salarios por cuenta del contratista;[27]
3) en las obras que duran más de catorce días, el empleador principal debe pagar al contratista cada dos semanas, en proporción del trabajo realizado.[28]

Estas normas presuponen lo que la jurisprudencia niega: que, en el caso normal, el dueño de la obra no es garante de las deudas laborales del contratista, y que su responsabilidad frente a los trabajadores de este se limita a lo que todavía le adeuda. Si el dueño de la obra respondiera siempre, solidariamente y por todo, el artículo 14 no tendría razón de ser.

La lectura armónica del Código es otra:

[26] Art. 14 del Código de Trabajo + Art. 1 del Reglamento 258-93, del 1 oct. 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

[27] Art. 210 del Código de Trabajo + Art. 35 del Reglamento 258-93, que permite también a los propietarios de obras solicitar y obtener esa certificación.

[28] Art. 209 del Código de Trabajo.

- contratista con medios propios: es el único empleador, y el trabajador puede cobrar, además, sobre lo que el dueño de la obra aún le debe al contratista (artículos 12, primera oración, y 14);
- contratista sin medios propios, es decir, el testaferro: es un intermediario, y el contratista o empleador principal responde solidariamente (artículo 12, segunda oración).

7. ¿QUIÉN ES EL «CONTRATISTA O EMPLEADOR PRINCIPAL»?

Queda una cuestión de texto que la jurisprudencia no ha examinado. El artículo 12 hace al intermediario solidariamente responsable «con el contratista o empleador principal». No menciona al dueño de la obra.

La expresión remite a una cadena de contratación dentro de una actividad: el contratista principal que encarga una parte de su obra a un subcontratista, o el empleador que confía a otro una parte de su propia actividad. La jurisprudencia, en cambio, ha aplicado el texto al «dueño de la obra», expresión que el artículo no emplea.[29]

El particular que manda a construir su casa no es contratista ni empleador principal: no tiene empresa, no ejerce una actividad económica y no tiene a nadie a su servicio en esa obra. Entendemos que queda fuera del artículo 12, y que su responsabilidad frente a los trabajadores del contratista es la del artículo 14: la retención de lo que todavía adeude.

Lo mismo cabe decir, a nuestro juicio, de la empresa que encarga una obra ajena a su actividad, como el hotel que amplía su edificio: respecto de esa obra no actúa como empleador principal, sino como cliente. Es una tesis que la Suprema Corte no ha acogido hasta ahora.

8. MIENTRAS LA JURISPRUDENCIA NO CAMBIE

Mientras la Suprema Corte mantenga su criterio, el dueño de la obra debe prepararse para probar lo que hoy se le exige. En la práctica, conviene:

1) contratar por escrito, con la identificación completa del contratista: cédula, Registro Nacional de Contribuyentes y domicilio;

[29] Así, entre otras, Caso Brownsville Business Corporation, 3ª SCJ, 14 ene. 2004, No. 27, B.J. 1118 + Caso Grupo Ramos, 3ª SCJ, 11 may. 2016, No. 260.

2) exigirle la certificación de la Tesorería de la Seguridad Social que lo acredita como empleador al día, y conservar copia;
3) pagar por partidas, en proporción del avance de la obra (artículo 209), y retener la última hasta recibir la certificación de que no hay reclamaciones salariales (artículo 210);
4) conservar la prueba de los medios del contratista: fotografías de sus equipos y vehículos, la lista de su personal y las referencias de otras obras;
5) si llega la demanda, poner en causa al contratista y pedir al juez que requiera de la Tesorería de la Seguridad Social y de la DGII los datos de su registro y de sus declaraciones (artículo 494).

CONCLUSIONES

De todo lo anterior se desprende lo siguiente:

1) El artículo 12 del Código de Trabajo no contiene una presunción legal. La falta de «elementos o condiciones propias» del contratista es un hecho que debe probar quien lo alega (artículos 1315 y 1202 del Código Civil).
2) El dueño de la obra prueba el contrato de obra y la independencia del contratista; el trabajador, la falta de medios de este, con todos los medios de prueba y con el auxilio del juez (artículos 494 y 541 del Código de Trabajo).
3) El impago no prueba la falta de medios. Tampoco la prueban el tamaño ni la notoriedad del contratista. El juez debe decidir con indicios objetivos, graves, precisos y concordantes, tales como:
   a) si el contratista está inscrito en el Registro Nacional de Contribuyentes y registrado como empleador en la Tesorería de la Seguridad Social;
   b) si tiene personal, equipos y herramientas propios;
   c) si tiene un establecimiento y otras obras o clientes;
   d) si tiene bienes con los cuales responder.
4) El particular que contrata una obra para su uso personal no es «contratista o empleador principal». Queda fuera del artículo 12, y su responsabilidad frente a los trabajadores del contratista es la del artículo 14: la retención de lo que todavía adeude.

UNA REFLEXIÓN FINAL

La jurisprudencia actual tiene efectos que el legislador no quiso. Castiga al dueño de la obra que confía en un pequeño contratista y, con ello, empuja el trabajo hacia las grandes constructoras, lejos de los pequeños, que son la mayoría. Y como al dueño de la obra de nada le sirve poner en causa al verdadero empleador, lo desalienta a hacerlo, cuando es justamente en el proceso donde el trabajador puede cobrarle a ese empleador.

El Código de Trabajo consagra la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional.[30] Esa cooperación exige reglas claras, iguales para todos y conocidas de antemano. La Suprema Corte ha rectificado otras veces sus criterios, y lo ha hecho para bien. Este es un buen momento para hacerlo de nuevo.

Santo Domingo, RD.
13 de noviembre de 2026

[30] Principio Fundamental III del Código de Trabajo.