



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRIQUEZ UREÑA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**

**IMPACTO DE LA SUBCONTRATACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES  
EN REPÚBLICA DOMINICANA**

**Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Derecho**

**Sustentada por**

Mirna Melissa Rojas Abreu

Pedro Armando Mejía Taveras

**Asesora** Mery Laine Collado Tactuk

Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana

Septiembre, 2019

---

**IMPACTO DE LA SUBCONTRATACION EN LAS RELACIONES LABORALES  
EN REPUBLICA DOMINICANA**

---

## **Agradecimientos**

Cada esfuerzo depositado en la realización del largo recorrido por todo el trayecto de formación profesional hasta desembocar en la presente formulación de ideas que se presentan a continuación, no hubiera sido posible sino se tienen los pilares de persistencia, constancia y entusiasmo como punto de impulso primario, los cuales dimanaban de Dios Todopoderoso a El nuestro eterno agradecimiento y los resultados de la presente disertación.

Es de gran valor expresar que como todo proyecto emprendido sin la observación y consejo que solo puede advertir la voz de la experiencia. Por fortuna, hemos contado siempre con el apoyo y la dirección de un preciso y dinámico mapa de ruta, nuestra respetada asesora Licda. Mery Laine Collado Tactuk quien de manera incondicional siempre tuvo la guía y las cálidas palmadas de un ánimo motivador.

Como todo ferrocarril, automóvil o simplemente persona venturosa necesita de dirección, impulso y motor de arranque llevada de la mano de una agudizada motivación interna que lo impele a llegar al destino trazado, no podría ser un hecho palpable sin la materia prima que los constituyen, en nuestro marco particular, nuestra familia a ella nuestro agradecimiento por todo el apoyo dispensado en la realización de la mayor obra, la que hemos llegado a ser en el presente.

Por último y no menos importante, queremos mostrar gratitud a aquellas personas que han estado presente y han sido de gran ayuda en la culminación de esta meta. Aquellos que nos han acompañado con consejos y con palabras motivadoras, gracias.

**Mirna Melissa Rojas Abreu**  
**Pedro Armando Mejía Taveras**

## **Dedicatorias**

Me place dedicar este trabajo de grado a Dios, quien me ha impulsado hasta aquí, en quien deposito mi confianza en todo momento, a quien dejo todo en sus manos, recibiendo las mejores respuestas. Gracias te doy hoy Señor, porque sé que solo tú conoces lo que he luchado para llegar hasta aquí. Siempre mantuve conmigo esa parte en la que dices mantente firme, sigue trabajando en silencio gracias Señor por darme inteligencia y sabiduría para seguir adelante.

Gracias a **Mery Laine Collado Tactuk** por ser muy buena asesora, quien solo le bastó decir me parece muy buen tema empezamos. Es que usted forma parte en la dedicación de este trabajo de grado puesto que sin su asesoría no habría sido posible dicha realización. Gracias por compartirnos sus conocimientos y amor a su trabajo.

Dedico este trabajo de grado a mis padres **Tomas I. Rojas Bueno** y **Enercida L. Abreu Jerez** quienes han estado presente en todo momento, muchos de mis logros se los debo a ustedes incluyendo este. Gracias por haber elegido esta universidad como mi casa de estudios y siempre. Los quiero.

**Erika L. Rojas Abreu** mi hermana a quien dedico con todo mi corazón este trabajo de grado, quien es sin saberlo mi maestra de quien aprendo en todo momento. Gracias por ser tan buena conmigo, por siempre decirme si y brindarme tu apoyo incondicional, te quiero un mucho.

**Pedro Armando Mejía Taveras** mi compañero de tesis, mi mejor amigo quien ha soportado las altas y bajas del trabajo de grado. Gracias por siempre estar ahí cuantas veces lo he necesitado, por siempre escucharme, aconsejarme. Gracias por siempre brindarme tu apoyo.

Gracias a mi tía **Ramona Collado** quien siempre ha estado presente en mis estudios y me deja saber su amor por mí.

A mi hermana **Grisel Rojas** por siempre estar presente y mantener tu sonrisa quien me ha sido de gran ayuda y contagia con su humor.

**Mirna Melissa Rojas Abreu**

## **Dedicatorias**

Me complace como un regalo encarecido entregar el presente trabajo de grado a quien fuera el artífice, constructor y diseñador no solo de toda la obra desde su inicio hasta su realización total y cabal, sino también del interés, decisión y entrega de quien escribe la presente línea. A Dios todopoderoso le entrego el presente trabajo como parte elemental de una idea arquetípica llevada a realidad tangible por su impulso y fuerza motivadora.

A mi querida madre, **Carmen Taveras** por su incondicional y sincero apoyo en todo momento sin ningún tipo de limitación a la hora de un sabio consejo o simple apoyo materno.

A querido padre el **Dr. Pedro Mejía De la Rosa**, por siempre estar presto en pronta ayuda en cada oportunidad y por estar en amena disposición de aportar al conocimiento adquirido en el transitar de este absorbente mundo jurídico.

A mi querida hermana **Aura Mejía**. Por los momentos compartidos desde el seno familiar que de manera directa o indirecta han incidido en el trayecto y realización de esta carrera universitaria.

A mi querida compañera de grado que más que compañerismo ha sido una amistad singular y un apoyo incomparable este largo transitar, de los cuales nos quedan y permanecerán gratos, constructivos y adorables recuerdos de momentos endebles que subyacen en la convivencia de todo este proceso.

A la Licda. Mery Laine Collado Tactuk gracias por la incondicional dirección consejo agudo y motivación que ha infundido desde los inicios de sus cátedras hasta la realización de este trabajo de grado, mis más sinceras gratitudes.

**Pedro Armando Mejía Taveras**

## ÍNDICE GENERAL

.....	2
<b>Tabla de contenido: Gráfico.....</b>	<b>9</b>
<b>Tabla de contenido: Esquemas .....</b>	<b>9</b>
Introducción .....	10
Delimitación del problema.....	11
Justificación .....	12
Objetivos.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos .....	12
Hipótesis .....	13
Tipo de Estudio.....	13
Población y Muestra .....	13
Población de Estudio.....	13
<b>CAPITULO</b>	
<b>Nociones de la Subcontratación Laboral .....</b>	<b>14</b>
¿Qué es la Subcontratación Laboral?.....	15
Orígenes de la Subcontratación Laboral .....	21
La Subcontratación Laboral en el Mercado Moderno .....	23
Ventajas de la subcontratación laboral en el caso del empleador que requiere los servicios .....	24
Desventaja de la subcontratación laboral en el caso de la empresa que requiere los servicios .....	24
Desventaja en la subcontratación para el trabajador.....	25
<b>CAPITULO II .....</b>	<b>26</b>
Subcontratación Laboral A Partir De Las Normas .....	26
Características Generales de la Subcontratación Laboral.....	16
Diferencias entre empleador y trabajador .....	28
Intermediario según el artículo 12, del Código de Trabajo Dominicano.....	30

Conferencia Internacional del Trabajo 86.....	32
<b>CAPITULO III</b>	
Aspectos de la Subcontratación Laboral.....	36
La Teoría del Empleador Aparente.....	37
El Outsourcing .....	17
Outsourcing y Subcontratación.....	18
Subcontratación Laboral en México, Pakistán, la India entre otros .....	43
Glosario de términos .....	53
Conclusiones .....	55
Referencias Bibliográficas .....	57
Apéndice .....	59
ANEXO.....	76

## ÍNDICE DE CONTENIDO ILUSTRACIONES

### **Tabla de contenido: Gráfico**

Gráfico 1 areas de subcontratación .....	20
------------------------------------------	----

### **Tabla de contenido: Esquemas**

Esquema 1 relación triangular en la subcontratación .....	28
Esquema 2 sujetos que intervienen en el outsourcing .....	19

## **Introducción**

La Subcontratación Laboral, es una práctica muy antigua en la historia del trabajo, se remonta al siglo XIX. El régimen de subcontratación se ha extendido a numerosos países y áreas de la producción, suele destacar en: minería, plantaciones, construcción, zonas francas, entre otros. Actualmente ha llegado a las industrias y servicios modernos de alta tecnología.

El régimen de subcontratación se caracteriza por una relación de empleo triangular en la cual interviene una empresa que contrata mano de obra, a través de otra empresa que se dedica a buscar personal para ejecutar dichas labores, el cual en algunos casos cumple su función como empleador con respecto a los trabajadores que proporciona.

La Subcontratación se ha introducido en el mundo empresarial de manera que los trabajadores y empleadores han creado de esta una fuente de solución laboral en cuanto a las empresas.

Esta investigación tiene a como punto de partida el concepto y delimitación sobre lo que es la subcontratación laboral, desarrollada en cuatro capítulos de la manera siguiente, a saber:

En el capítulo I podremos conocer las nociones de la subcontratación laboral, además de la metodología empleada para lograr conceptualizarla, basándonos en un planteamiento del problema que surge ante nosotros a través de preguntas.

El capítulo II logra exponer la subcontratación a partir de las normas, es decir la naturaleza jurídica de esta figura y como se emplea mediante las regulaciones existentes.

De esa manera pasamos al capítulo III en el que planteamos el impacto de la subcontratación en las relaciones laborales.

Finalmente vemos el capítulo IV en donde nos basamos en el derecho comparado de manera que podamos conocer las normas internacionales, la metodología de implementación de la subcontratación laboral. Guiados en la comparación de normativas que nos permitan llevar a cabo una regularización. Para así lograr transparentar y hacer de lo que surgió como una inquietud, un mecanismo de resultados que nos permitan conocer y aportar a esta figura jurídica.

A través de esta comparación lograr exponer nuevas modalidades en cuanto a la subcontratación, que nos permitan crear un modelo para nuestras normativas.

### **Delimitación del problema**

#### **“Impacto de la Subcontratación en las relaciones laborales en la República Dominicana.”**

La carencia de regulación ágil y eficiente puede crear condiciones adversas al momento de aplicar métodos de contratación de empleados, en el caso de la subcontratación no es la excepción a la regla. La presente investigación posee amplios criterios en lo concerniente a las estructuras generales y a los hechos que se puedan suscitar en el marco de una subcontratación y las alternativas que pueden implementarse para corregir las flaquezas que pueden derivar producto de las debilidades en las normas. De igual manera, abordar los resultados directos de este impacto laboral en la República Dominicana y cómo ésta afecta al empleado conjuntamente acompañado de un análisis de los hechos que se presentan en el escenario internacional.

Nuestra problemática deriva de las inseguridades que se presentan en nuestro derecho, al momento en que una empresa, requiere de los servicios de otra para la ejecución de sus labores cotidianas. Creando así precarización y falta de estabilidad laboral.

Es por esto que nos resulta relevante el estudio de este mecanismo de empleo, en el cual podamos evaluar esta temática de forma que, a la vez se puedan establecer bases que nos

permitan informar y plantear soluciones sobre el impacto de la subcontratación. De igual modo comparar con las demás legislaciones.

### **Justificación**

El presente proyecto de investigación surge de la inminente puesta en práctica de una actividad de contratación que se encuentra en boga actualmente, el cual como todo hecho jurídico genera obligaciones y efectos a su vez, para todas las partes involucradas.

Por ello esta investigación se fundamenta en determinar y reconocer cuáles serían los móviles que podrían impulsar a las empresas a convenir este tipo de contratación.

Es intención que esto impulse el interés en la creación de regulaciones que brinden mayor protección al empleado a la hora de verse envuelto en esta actividad. Motivo por el cual, resulta factible una comprensión e internalización y con el desarrollo del derecho laboral.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Analizar el impacto de la subcontratación en las relaciones laborales en la República Dominicana.

#### **Objetivos Específicos**

Establecer las nociones de la Subcontratación laboral y su incidencia en el mundo y República Dominicana.

1. Verificar el impacto de la subcontratación como un fenómeno social.
2. Comparar a través de la aplicación de los demás países sus normativas.

## **Hipótesis**

La hipótesis de trabajo en esta investigación plantea los principales problemas en base a la protección de los trabajadores subcontratados debido a la carente legislación.

## **Tipo de Estudio**

El procedimiento a utilizar en este trabajo será exploratorio y a la vez de investigación, ya que a través de este tendremos a bien conocer el impacto de la subcontratación en las relaciones laborales en República Dominicana.

## **Población y Muestra**

### **Población de Estudio**

Tendremos como punto de partida las literaturas que se encuentren a disposición sobre el tema a abordar. Se tomarán como instrumentos técnicos los resultados a partir de los trabajadores y las empresas relacionadas a la subcontratación.

**CAPITULO I**  
**Nociones de la Subcontratación Laboral**

## ¿Qué es la Subcontratación Laboral?

La Subcontratación, es una práctica muy antigua en la historia del trabajo, se remonta al siglo XIX. El régimen de subcontratación se ha extendido a numerosos países y áreas de la producción, suele destacar en áreas como; minería, plantaciones, construcción, zonas francas entre otras. Actualmente se ha introducido en los servicios modernos de alta tecnología.

El régimen de la subcontratación se define, como el empleo de mano de obra, subcontratistas, jefes de cuadrillas.

La mano de obra no es más que el esfuerzo tanto físico como mental que emplea una persona para realizar un servicio.

En cambio, por servicios contratados se conoce cuando existe una obligación mediante contrato en la cual una persona se compromete con la realización de determinados servicios.

La subcontratación se da cuando una empresa contrata a otra para que le realice determinadas tareas y a cambio de eso le paga. De esa forma la primera se libera de la responsabilidad para con los trabajadores.

Muchos autores tienen sus propias conclusiones, respecto a cómo definir o abarcar un entendimiento preciso de la subcontratación, en este contexto, Lupo Hernández Rueda<sup>1</sup>, no la define como un acto de comercio, ni de caridad, tampoco como un mandato sino más bien como un trabajo realizado por un humano que se pone en contacto con otras personas para la prestación de un servicio.

---

<sup>1</sup>. - Lupo Hernández Rueda, Manual de Derecho del Trabajo, Duodécima Edición, pág. 161, República Dominicana 2013.

En el ámbito laboral el régimen de subcontratación se caracteriza por una relación de empleo, en la cual interviene una empresa quien contrata mano de obra, a través de otra empresa que cumple su función como empleador con respecto a los trabajadores que proporciona, o a través de una compañía.

### **Características Generales de la Subcontratación Laboral**

Dentro de las características de la subcontratación podemos encontrar las siguientes:

- Prestación de los servicios de forma directa entre el trabajador y la empresa que requiere de estos.
- No existe una relación laboral con la empresa que se beneficia de la prestación del servicio.
- Por lo general es de carácter temporal

La subcontratación como régimen de trabajo está caracterizada por una relación de empleo de forma triangular, la cual está compuesta por tres sujetos:

- Una empresa que requiere servicios, que es en quien tiene la necesidad de adquirir personal para determinada actividad, ofertada por su empresa.
- Empresa con personal adecuado para la realización de servicios, quién es la encargada de proporcionar los trabajadores destinados a dicha labor.
- Un trabajador que es la persona encargada de ejecutar los servicios.

En el ámbito de la construcción suele destacarse por dos puntos:

- a) Permite la especialización de las empresas que requiere el servicio sin necesidad de capacitar los subcontratados.
- b) A la vez reduce los gastos de producción.

## **El Outsourcing**

La palabra outsourcing es un término proveniente del inglés, que surge de la unión de out que significa (fuera) y source que significa (fuente), puede traducirse al español como subcontratación o externalización.

*Las prestaciones de servicios empresariales a distancia se iniciaron tímidamente en los países desarrollados, especialmente en los que sufrieron con más fuerza el impacto de la inflación de los años setenta y la desregulación de los mercados durante los ochenta.<sup>2</sup>*

Producto de esta inflación, las empresas se vieron en la necesidad de ceder actividades internas realizadas por ellos a terceros, es decir a empresas particulares que cubrieran con estos servicios ya que ellos de momento no podían. A través de esto buscaban reducir costos operativos los cuales les permitirían continuar en el mercado.

Algunos de los servicios ofrecidos bajo la modalidad de outsourcing;

- Líneas aéreas
- Banca
- Finanzas
- Seguros
- Empresas manufactureras
- Comercializadoras

El outsourcing es un servicio que se presta a distancia, el mismo cubre tareas ya sean diarias, semanales, mensuales o anuales. Depende del tiempo de contrata que haya solicitado la empresa.

---

<sup>2</sup> Cepal, División de Comercio Internacional e Integración, La deslocalización de funciones no esenciales en las empresas: oportunidades para exportar servicios. El caso de Chile, Septiembre 2005.

En Manila, Filipinas se utiliza el outsourcing para el área de la contabilidad, estas se encargan de auditorías estadounidenses.

Está presente en el área de la ingeniería, editoriales, también en el cine las películas de Hollywood son filmadas en Australia o Nueva Zelandia y editadas en Canadá.<sup>3</sup>

### **Outsourcing y Subcontratación**

Nos resulta interesante plantear que el outsourcing traducido al español según las diferentes legislaciones recibe los nombres de subcontratación, tercerización, externalización, descentralización e intermediación.

En España recibe el nombre de descentralización productiva, vemos como persigue el mismo objetivo de ahorrar costos en la empresa manteniendo la productividad.

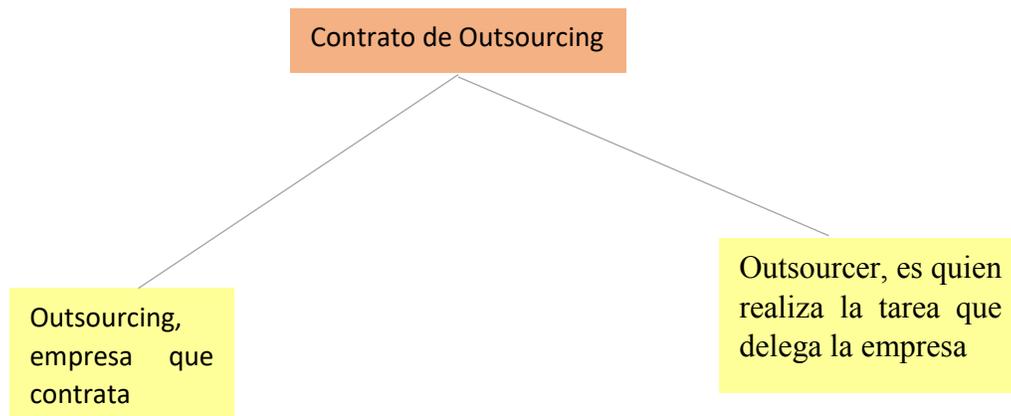
Si bien es cierto el outsourcing suele diferenciarse de la tercerización como se le conoce en el Perú la tercerización implica la realización de trabajos fuera de la actividad principal, los trabajadores tienen una relación de subordinación con la empresa contratante, lo que no sucede en el outsourcing por la desvinculación laboral, pues es un contrato que únicamente exige resultados, eliminando toda relación de subordinación.

Así como el outsourcing se encarga de reducir costos, mejorar el enfoque empresarial, reducir la carencia de recursos internos. También tiene su parte negativa en la cual la mayoría desencadena en despidos ya que resulta mejor contratar servicios.

En el contrato de outsourcing intervienen dos sujetos:

---

<sup>3</sup> Cepal, División de Comercio Internacional e Integración, **La deslocalización de funciones no esenciales en las empresas: oportunidades para exportar servicios. El caso de Chile, Septiembre 2005.**



*Esquema Sujetos que intervienen en el outsourcing*

El contrato de outsourcing se caracteriza por ser de naturaleza oneroso, de manera que el outsourcer será retribuido por las actividades que realiza.

Hay reciprocidad entre la empresa cliente y el outsourcer ya que, ambos tienen prestaciones mutuas.

## Áreas empresariales dedicadas a la Subcontratación en República Dominicana<sup>45</sup>

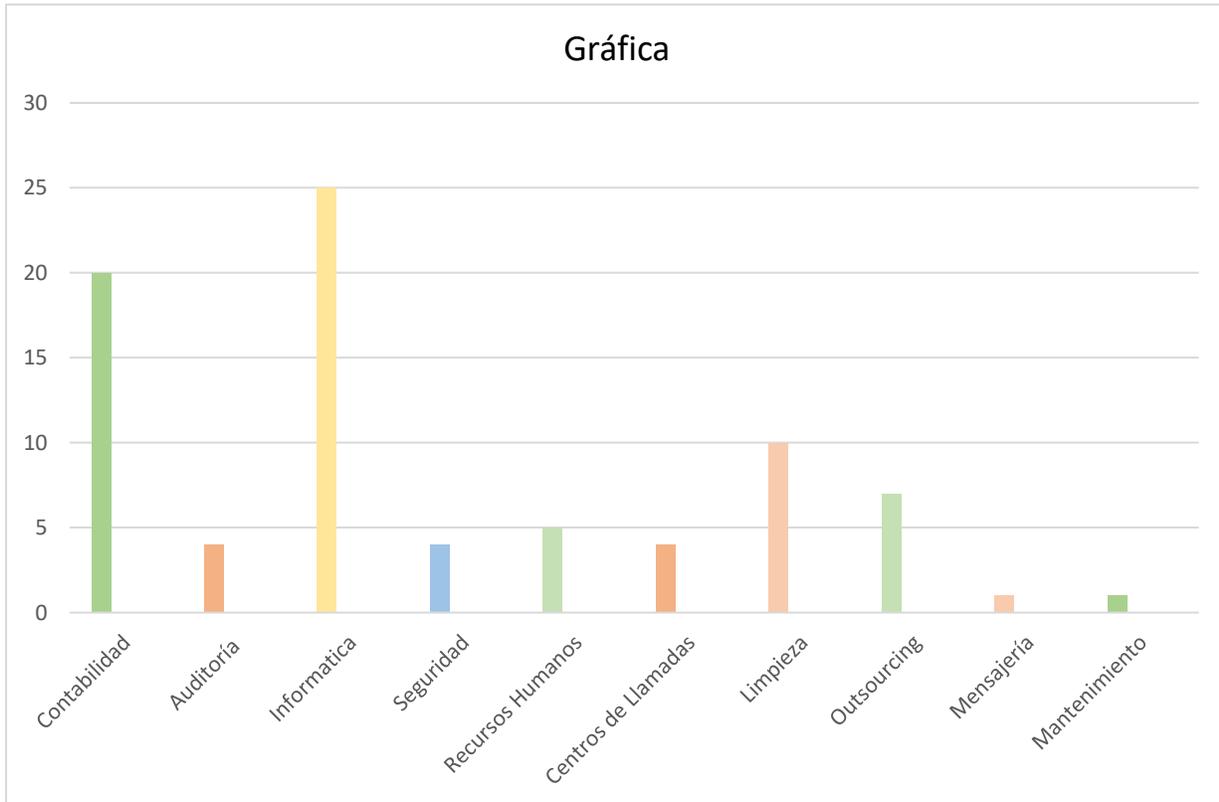


Gráfico 1 áreas de subcontratación<sup>6</sup>

En este gráfico podemos apreciar, algunas áreas en las cuales impacta la subcontratación en la República Dominicana.

<sup>4</sup> Estudio realizado en base a los servicios que ofrecen las diferentes compañías en el país, en cuanto al outsourcing.

<sup>5</sup> <https://www.livio.com/directorio/negocios-y-economia/recursos-humanos/> Portal Livio.com

<sup>6</sup> Ver apéndice, Pág. 55

Lo que antes comenzó en las telecomunicaciones hoy día vemos como se expande en otros sectores laborales<sup>7</sup>.

### **Orígenes de la Subcontratación Laboral**

La subcontratación laboral es una actividad tan antigua como el comercio. En la historia del trabajo una de las primeras actividades a realizar, bajo este régimen era el trabajo a domicilio. El cual desde tiempos remotos el empresario al no tener los conocimientos de la realización de un determinado trabajo, o no tener la maquinaria y equipos necesarios recurría a los trabajadores externos<sup>8</sup>.

En el portal de Fica Consulting<sup>9</sup> vemos una vez más los inicios de la subcontratación la cual data de los años 70's ganando confianza en los usuarios que comenzaban a expandirse en el mundo empresarial.

En República Dominicana una de las primeras empresas que se inclinó por este servicio fue la Compañía Dominicana de Teléfonos (CODETEL), a partir del año 1996. Más tarde le siguieron el Banco Central, Cervecería Nacional Dominicana, Industria de Tabaco León Jimenes, las Distribuidoras de energía Ede Norte, Ede Sur y Ede Este.

Anteriormente, todo esto se hacía bajo una relación comercial, en donde la persona encargada de las maquinarias también prestaba los servicios de sus operadores quienes aportaban la mano de obra y a la vez se comprometían a la realización de los trabajos asignados.

---

<sup>7</sup> Trabajo de Grado

<sup>8</sup> Lupo Hernández Rueda, Manual de Derecho del Trabajo, Duodécima Edición, República Dominicana 2013.

<sup>9</sup> <http://www.ficaconsulting.com.do/cw/publicaciones/14-administracion/31-outsourcing-una-modalidad-que-rebaja-costos-e-incrementa-la-productividad>

Como hemos citado antes en la subcontratación una empresa se encarga de mantener el funcionamiento de la empresa que requiere sus servicios a través que proporciona trabajadores.

A través de este tercero la empresa que requiere los servicios, queda eximido de responsabilidad para con los trabajadores. Su función es cubrir las necesidades de sus clientes y enfocarse en el objetivo de su empresa.

En América Latina la subcontratación laboral ha perseguido los mismos fines que a nivel mundial, solo que debido a la gran necesidad de algunas empresas han involucrado nuevas formas de trabajo bajo este régimen. Entre estas están:

- Personal de limpieza para empresas públicas y privadas.
- La maquila, donde el maquilador recibe los insumos, o piezas por ensamblar, pone su trabajo, y entrega el producto armado.
- Por ejemplo (la marca X) cuenta con un personal encargado de diseñar ropa deportiva, pero realiza subcontratación para diseñar indumentaria para damas.

En República Dominicana según el portal Fica Consulting las operaciones bajo la modalidad outsourcing ha reducido un 13% en gastos administrativos, cuando se ha aplicado en áreas como;

<b>Finanzas</b>	<b>Tecnología de Información</b>	<b>Recursos Humanos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Contabilidad</li><li>• Nómina</li><li>• Cuentas por pagar</li><li>• Credit scoring</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soporte técnico</li><li>• Soporte</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación de desempeño</li><li>• Capacitación</li></ul>

A través del outsourcing se puede llegar a una reducción del proceso interno en un 30%, en cuanto al costo de impresión y gestión de documentos.<sup>10</sup>

Juegan un papel muy importante en la subcontratación las pequeñas y medianas empresas, conocidas como PYMES, las que surgen como respuestas para las grandes compañías que buscan mantener la calidad de sus productos a través de un tercero.

Países como Argentina y Colombia, utilizan este mecanismo.

### **La Subcontratación Laboral en el Mercado Moderno**

La subcontratación laboral conforme pasa el tiempo ha ido evolucionando en las áreas de trabajo que se implementa ya no solo pertenece a la mano de obra, sino que está presente en servicios especializados como consejería, acarreo, transporte. También se pondera en el ámbito tecnológico como es en el caso de las Tecnología de la Información y la Comunicación, (TICs) entre las cuales se encuentran, los call center o centros de llamada, el teletrabajo, trabajo virtual o a distancia.

La subcontratación siempre estará presente debido a la movilidad laboral que se da por el incremento de mano de obra extranjera a nivel mundial. Cada día es más frecuente ver como las personas emigran ya sea de sus pueblos a las grandes urbes o de un país a otro en busca de una mejoría.

Esta actividad empresarial al momento de hacer las contrataciones les resulta fácil.

Debido a los escasos empleos y la necesidad de salir adelante las personas se ven compelidas a acceder a la subcontratación, como una forma de sostenibilidad que le permite un empleo, en el área que se amolde a sus requerimientos.

---

<sup>10</sup> Otto Stecher, director de outsourcing de la firma Deloitte en República Dominicana

## **Ventajas de la subcontratación laboral en el caso del empleador que requiere los servicios**

Para la empresa que contrata resultan múltiples beneficios, entre ellos que no tendrá que responder por los derechos laborales que se generen a favor de los trabajadores que le prestan el servicio ni tendrá que afiliarlos a la seguridad social, ya que esto lo realiza eventualmente precariamente la empresa subcontratista.

Esto permite que la empresa continúe funcionando de la misma manera, sin necesidad de alterar el orden empresarial.

A continuación podremos apreciar algunos de los beneficios al momento de la empresa solicitar los servicios de subcontratación:

- Permite que la empresa continúe brindando servicios sin afectar su estructura empresarial.
- La empresa que requiere los servicios no tiene la obligación de otorgar el salario de navidad.
- Evade las cesantías.
- No ofrecerá los beneficios que tienen los asalariados.
- La empresa está a la vanguardia sin necesidad de capacitar empleados.
- No tiene responsabilidad con las licencias médicas

## **Desventaja de la subcontratación laboral en el caso de la empresa que requiere los servicios**

- Depende de un cliente exclusivo para la realización de los trabajos contratados.

## **Desventaja en la subcontratación para el trabajador**

Desde el punto de vista del trabajador la subcontratación laboral le resulta en gran desventaja al momento de formar parte en una empresa de subcontratación. Es por ello de interés nuestro conocer y analizar por qué resulta pernicioso para el trabajador.

Aquí le mostramos algunas de las desventajas en la subcontratación laboral:

- Falta de capacitación para los trabajadores.
- Se reduce la posibilidad de optar por otra posición ya que generalmente es una empresa pequeña.
- El salario es inferior al otorgado en la empresa contratante, aun así, en puestos similares.
- El trabajador subcontratado debe cumplir con una determinada producción por un bajo costo de servicio.
- No hay estabilidad laboral, pues la empresa que contrató al trabajador depende del trabajo que requiera la empresa que se beneficia del servicio prestado.

## **CAPITULO II**

### Subcontratación Laboral A Partir De Las Normas

## **Subcontratación aplicada en el Código de Trabajo**

Las empresas de outsourcing, tercerización o subcontratación estarán amparadas bajo el Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley No. 16-92.

De igual manera, todo lo relativo al salario en la subcontratación se llevará a cabo mediante lo estipulado en el artículo 192 de la Ley antes dicha, el cual cita lo siguiente;

*Los contratos para un servicio o una obra determinados terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.*

*La duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor.*

*Si en el curso de la ejecución de la obra o de parte de ella, hay una necesidad justificada por la naturaleza del trabajo, de reducir el número de trabajadores, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 141<sup>11</sup>.*

*Esta reducción se operará de acuerdo con las necesidades del trabajo.*

En ocasiones el salario suele ser por debajo de lo estipulado en la nómina debido, a que la empresa subcontratista no posee un capital muy elevado que permita el pago de salarios dignos. De modo que las categorías de salario se establecen de acuerdo al capital social de las empresas.

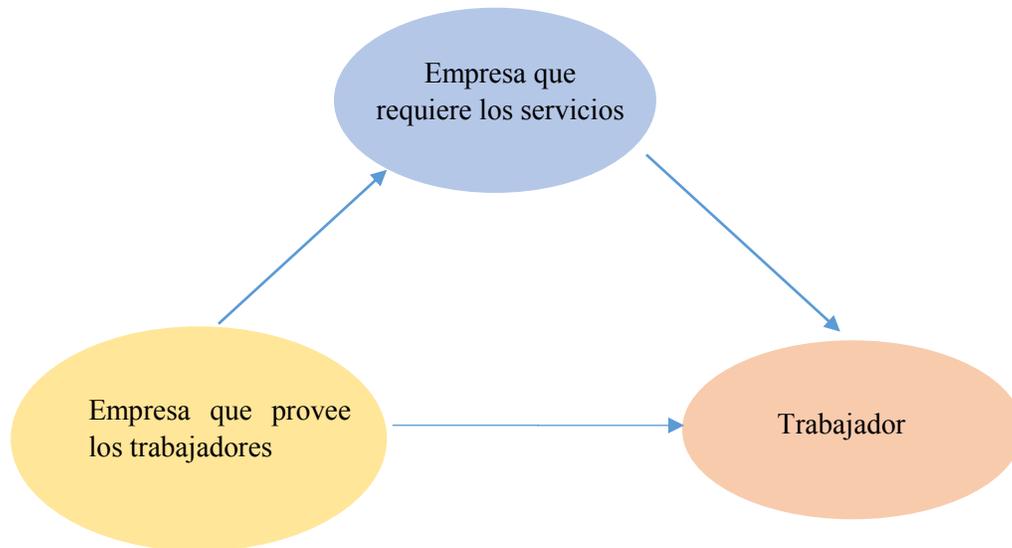
En el caso de la subcontratación, será mucho menor que el capital social de la empresa contratista lo que conlleva a un pago menor de los derechos adquiridos y menor

---

<sup>11</sup> Ver anexo, artículo 141.

cotización en la seguridad social. Con el agravante de que si esas subcontrataciones son informales o de único dueño resulta precaria la situación de sus trabajadores.

### Marco explicativo de la relación triangular<sup>12</sup>



*Esquema 2 relación triangular en la subcontratación*

### Diferencias entre empleador y trabajador

Siendo estos dos de los sujetos principales en la subcontratación e intermediación nos parece idóneo conocer los conceptos de dichos términos:

El Código de Trabajo, define al trabajador como: *'Toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo'*.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Sujetos que intervienen en la relación triangular

<sup>13</sup> Código de Trabajo de la República Dominicana, artículo 2.

Para el doctor Porfirio Hernández Quezada<sup>14</sup>, el trabajador: *'según las diversas legislaciones recibe el nombre de empleado, asalariado, operario, obrero, etc.'*

Por lo que el opta por llamarle trabajador ya que es el término empleado por el legislador y al que la doctrina hace referencia. Ya que al trabajador no lo hace trabajador un contrato de trabajo, sino más bien, el hecho de ser una persona física, prestar un servicio personal y tener una obligación con su empleador<sup>15</sup>.

Del artículo 9 desglosamos lo siguiente;

- *El trabajador puede prestar servicios a más de un empleador en horarios de trabajo diferentes.*
- *No puede hacerse sustituir por otro en la prestación de sus servicios ni utilizar uno o más auxiliares, sin la aprobación del empleador*

*En caso de que el trabajador quiera ceder su trabajo a un sustituto, deberá comunicárselo a su empleador<sup>16</sup> ...a fin de que el empleador pueda dar su aprobación y el contrato de trabajo quede formalizado directamente con este último.*

Habrá aprobación del sustituto, cuando este ejecute su trabajo con el conocimiento del empleador o de sus representantes.

De igual manera continuamos con el empleador quien es definido en nuestro Código de Trabajo<sup>17</sup> como; *'La persona física o moral a quien es prestado el servicio'*.

De acuerdo a la definición que recibe el empleador, pasa a ser el empleador a quien es prestado el servicio.

---

<sup>14</sup> Hernández Quezada, Porfirio, 1993, Nociones de Derecho del Trabajo, Santo Domingo, República Dominicana, Editora Corripio, C. por A.

<sup>15</sup>Hernández Quezada, Porfirio, 1993, Nociones de Derecho del Trabajo, Santo Domingo, República Dominicana, Editora Corripio, C. por A.

<sup>16</sup>Código de Trabajo de la República Dominicana, artículo 10

<sup>17</sup>Código de Trabajo de la República Dominicana, artículo 2.

### **Diferencia entre intermediación y subcontratación**

La subcontratación surge cuando una empresa requiere los servicios de un tercero para que este realice actividades externas propias de la empresa que contrata el servicio.

Contrario a la intermediación en esta intervienen agencias contratistas que proveen personal para la realización de las actividades de la empresa principal. De manera que los empleados si tienen una relación de subordinación con la empresa contratista.

### **Intermediario según el artículo 12, del Código de Trabajo Dominicano**

El intermediario guarda relación con el empleador que requiere los servicios, de manera que interviene ofreciendo los servicios de subcontratación cuando les son solicitados por la empresa contratante.

Se encuentra contemplado en el Código de trabajo dominicano, bajo el artículo 12 el cual cita lo siguiente<sup>18</sup>;

*'Son empleadores, los que contratan obras o partes de obras en beneficio de otro para ejecutarlas 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'.*

Fragmentando este artículo tomamos que pasa de ser un intermediario a empleador contratista cuando contrata una obra por cuenta propia. Pero tiene la finalidad de ejecutarla solo, sin estar bajo el mandato de este.

También los artículos 7 y 8 del mismo código definen al intermediario como;

---

<sup>18</sup> (Ley No. 16-92, 1992) Código de trabajo de la República Dominicana, Libro Primero Del Contrato De Trabajo, Título I: Definición Y Sujetos Del Contrato

*Art. 7.- '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. También se consideran como intermediarios los que contratan trabajadores para ser utilizados en trabajos de la empresa de otro'.*

*Art. 8.- 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.*

En estos dos últimos artículos vemos dos escenarios en los cuales se desarrolla la figura del intermediario a través de la relación de contratación directa de un trabajador y en el caso en que una persona es cabeza de la subcontratación, es decir, en cuanto al ejercer el cumplimiento de la labor asignada.

Para Lupo Hernández Rueda, *la intermediación es un oficio tan antiguo como el comercio, haciendo referencia que la esclavitud es producto de la intermediación, en casos como tráfico de niños y jóvenes de ambos sexos seducidos para viajar o contratados para prestar servicios lejos de sus tierras de origen, los cuales son obligados luego para prostitución o trabajar en vida de esclavitud*<sup>19</sup>.

*Un ejemplo de esto sería en la construcción en donde hay obreros y por ende un llamado 'maestro constructor' quien se hace responsable del cumplimiento de la obra.*

Mario de la Cueva, define la intermediación *como una de las actividades más innobles, ya que desde el punto de vista de un comerciante la mercancía de trabajo, es el trabajo del hombre*<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Lupo Hernández Rueda, Manual de Derecho del Trabajo, Duodécima Edición, pág. 161, República Dominicana 2013.

<sup>20</sup>. - Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 158, México 1972.

Los intermediarios suelen destacar en el área de la construcción, agricultura quiénes tienen personal disponible para ejecutar una determinada obra, la cual será paga a la culminación de la misma.

### **Conferencia Internacional del Trabajo 86**

Continuando con la intermediación nos encontramos con la octogésima sexta (86) Conferencia Internacional del Trabajo, la cual surge a partir de la Conferencia número 85, en 1997 del trabajo en la cual hubo gran inquietud por los Estados miembros. Surgieron propuestas como la creación de normas para el régimen de subcontratación con el énfasis de que estas formaran un convenio de manera tal que el mismo fuera adoptado por los Estados.

Dicho Convenio en su artículo 1 define intermediario;<sup>21</sup>

- c) El término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.*

---

<sup>21</sup> Artículo 1, Conferencia Internacional del Trabajo 86  
*a)* la expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando: ii) el trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, ii) el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario; *b)* el término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta; *c)* el término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.

En este artículo vemos una vez más como subcontratación e intermediación guardan relación más sin embargo no son lo mismo.

Con miras a que en el día a día, la subcontratación sería de mayor auge por lo que convenía crear una norma que abarcara los diferentes ámbitos y que a su vez garantizara la protección para los trabajadores según este régimen.

A raíz de esta discusión cada Estado planteó las debilidades que presentaba en el régimen de subcontratación. Dicha discusión se torna dentro del derecho comparado ya que existen diversos planteamientos a nivel mundial.

A Alemania le preocupa que;

*'Personas que trabajan en condiciones de dependencia no sean protegidas por la legislación laboral y social, o sólo sean protegidas en parte porque las responsabilidades que le corresponden al empleador son compartidas entre dos personas físicas o morales. Por consiguiente, deberían adoptarse normas internacionales a fin de reglamentar el trabajo en régimen de subcontratación'.*

Además de que Alemania ve como desventaja el régimen de subcontratación en países que tienen un sistema jurídico basado en el sistema francés.

A partir de esta conferencia surgen observaciones, que constan de 9 artículos, acerca del nuevo convenio, el mismo plantea en su artículo 1, el concepto de régimen de subcontratación como<sup>22</sup>; *La expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación*

---

<sup>22</sup>Observaciones acerca del proyecto de convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación, artículo 1

*efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:*

*ii) el trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o*

*ii) el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario;*

*b) el término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta;*

*c) el término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.*

Por consiguiente, la creación de este Convenio fue de discusión en el cual cada Estado, parte nueva vez hacía notar su descontento, partiendo de lo establecido por sus legislaciones.

El artículo 6 plantea que;

*1. Deberán adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de la misma protección que los trabajadores que tienen una relación de trabajo formalmente reconocida, por lo que se refiere a:*

*a) el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva;*

*b) la discriminación en el pleno empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social;*

*c) la edad mínima.*

2. *Deberán adoptarse medidas, según proceda, para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de una protección adecuada en materia de:*
- d) tiempo de trabajo y otras condiciones laborales;*
  - e) protección de la maternidad;*
  - f) seguridad y salud en el trabajo;*
  - g) remuneración;*
  - h) régimen legal de seguridad social.*

El artículo 7 plantea que;

*Todo Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que, cuando se recurra al trabajo en régimen de subcontratación, no se eludan las obligaciones ni se denieguen los derechos previstos en la legislación laboral y de seguridad social.*

Finalmente, los artículos 8 y 9 fueron de aprobación a las observaciones hechas de manera que el convenio deberá aplicarse mediante la legislación o por cualesquiera otros medios compatibles con la práctica nacional, tales como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

### **CAPITULO III**

Impacto la subcontratación en las relaciones laborales

## **Impacto de la subcontratación**

El uso de la subcontratación aporta un sistema de empleo en el sector económico-social, la subcontratación no es más que cuando una empresa principal adquiere los servicios de otra empresa para que esta realice los trabajos asignados por la empresa principal. Para la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), según su líder sindical Rafael Abreu las grandes empresas dominicanas utilizan esta modalidad de empleo con el objetivo primordial de reducir sus costos laborales por debajo de sus niveles de productividad, resultando en el estancamiento de la remuneración de la fuerza laboral y, por consiguiente, de sus niveles de bienestar<sup>23</sup>.

También afirma que en; *áreas donde existe un mayor desarrollo de la economía, los empleos que se han estado creando son de baja calidad*. Ya que estos son productos de subcontratación.

Es por esto que vemos la subcontratación como un impacto en las relaciones laborales en República Dominicana. En donde la subcontratación fue creada como un mecanismo generador de empleo, tendente a incentivar la mano de obra, que no es más que empresas que se dedican a proporcionar personal temporal para la realización de cierto tipo de servicios a realizar.

Es a través de la subcontratación en donde los empleados anhelan tener un empleo fijo, formar parte de las compañías a las cuales prestan el servicio. Mas sin embargo al final de la jornada estos saben que no será así. Por lo que no pueden mantenerse en ese empleo con

---

<sup>23</sup> Soto, Windler, 2013. "Efectos La Subcontratación Y Sus Disyuntivas ¿Qué Tanto Puede Perjudicar A Los Trabajadores?", Listín Diario, Periódico, 18, marzo.

< <https://listindiario.com/economia/2013/03/18/269891/la-subcontratacion-y-sus-disyuntivas>>

30 de agosto 2019

la seguridad de que serán promovidos más adelante. Al igual que sus salarios estos en caso de experimentar un alza continuaría siendo bajo.

Es allí en donde la subcontratación se convierte en un fenómeno social, donde los trabajadores se ven involucrados en una serie de beneficios que les resultan pocos favorables.

Según expresa el Balance Sindical del año 2018, emitido por el Movimiento Sindical Dominicano explica que; *los jóvenes son los más perjudicados con la subcontratación y ven amenazado su futuro de seguridad y protección por la movilidad laboral de la que son víctimas, pues esas formas de acceso al trabajo no les garantizan su inclusión en la seguridad social.*<sup>24</sup>

En República Dominicana según un artículo publicado en el periódico Listín Diario, La subcontratación puede tener sombras<sup>25</sup>. Este plantea que las empresas subcontratan personal para evadir responsabilidades. Aquí un fragmento de este artículo;

*El muchacho tiene una camiseta de la empresa. La cachucha también tiene los colores y el logo de la compañía, lo mismo que el botón colgado a su pecho. Pero, después de un día entero de trabajo dentro de la misma empresa, ni él ni sus tantos compañeros trabajan para ella. No es un trabalenguas. Su nombre no aparece en la nómina, y mucho menos en los registros de aportes a la seguridad social. Es un subcontratado, o, dicho en otras palabras, es empleado de una compañía que lo contrata para alquilarlo a otra.”*

---

<sup>24</sup> Caraballo Joaquín, 2019 "Desempleo, Empleos Son Cada Vez Más Precarios En República Dominicana, Movimiento Sindical Asegura Jóvenes Son Perjudicados, En El Año 2018 Se Estarían Generando En Promedio Unos 160,000 Nuevos Empleos", Diario Libre Periódico, 01/01/2019. <<https://www.diariolibre.com/economia/empleos-son-cada-vez-mas-precarios-en-republica-dominicana-PC11750942>>, 30 de agosto 2019

<sup>25</sup> (lunes 20 de septiembre 2010), La subcontratación puede tener sombras, empresas subcontratan personal para evadir responsabilidades, Listín Diario. (Ver anexo)

La subcontratación ha surgido en nuestro país como un mecanismo de ayuda ante la gran producción empresarial que experimentamos.

Lo que conlleva a que cada día esta práctica aumente ya que va en beneficio de la empresa que requiere el servicio, aunque en perjuicio del trabajador según este artículo.

En realidad, en las relaciones laborales de la República Dominicana estamos presenciando nuevas modalidades de descentralización. 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<sup>26</sup>.

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.

### **La Teoría del Empleador Aparente**

Ante un contrato de trabajo un trabajador no puede alegar ignorancia con respecto a quién en lo adelante será su empleador. Puesto que en ese momento quedan definidas y

---

<sup>26</sup> Portal V/Lex, Hernández Contreras, Carlos. La descentralización empresarial en las relaciones laborales dominicanas subcontratación, intermediación, outsourcing

aclaradas sus funciones, tiempo, salario y qué función o servicio es el que prestará, entre otras cláusulas.

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 (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<sup>27</sup>.

Es en la práctica y en el trabajo del día a día cuando llega la confusión; *en una obra de construcción un trabajador puede pensar que su empleador es el dueño de la obra que se construye*, ignorando lo antes expuesto en el contrato de trabajo o lo que se había acordado en caso de no haber contrato escrito, es decir que se haya hecho de forma verbal.

*Tal es el caso ocurrido en nuestro país en el cual un trabajador es despedido de manera injustificada, pues este al no tener conocimiento de quién era su empleador decide demandar a la empresa contratante, la empresa de la cual recibía órdenes, la empresa que construía y al maestro constructor. Todo esto debido a que él trabajador desconocía sobre su verdadero empleador.*

Es a partir de esta confusión que surge la '**La Teoría del Empleador Aparente**', esta tiene como función evitar que el trabajador resulte perjudicado, cuando por ignorancia o confusión desconozca quien es su empleador<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Portal V/Lex, Hernández Contreras, Carlos. **La descentralización empresarial en las relaciones laborales dominicanas subcontratación, intermediación, outsourcing**

<sup>28</sup> W. Neil Buhler, Comunicación Personal, 11 de mayo del 2017

Con esta teoría se busca liberar al trabajador de la responsabilidad de saber quién es su verdadero empleador. También guarda relación con la carga probatoria contenida en el artículo 15 del Código de Trabajo:

*Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal. Cuando se presenten en la práctica situaciones mixtas, en las cuales el contrato de trabajo se halle involucrado con otro u otros contratos, se dará preferencia a aquel de los contratos que esté más vinculado a lo esencial del servicio prestado.*

De manera que el trabajador está en plena libertad de demandar a todas las personas que a su parecer puedan resultar ser su empleador, (caso mueblería Roquelín).<sup>29</sup>

*La Sentencia 153 Suprema Corte de Justicia estableció (...) 'que basados en la Teoría del Empleador Aparente la parte recurrente al no haber contestado ningún punto, ni haber aportado al debate ningún documento a los fines de establecer que la empresa demandada Mueblería Roquelín, era una persona moral, por encontrarse legalmente constituida de conformidad con la ley, procedió a condenar también al demandado, señor J.R.J., de manera solidaria con la empresa Mueblería Roquelín al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores demandantes, así como las costas del abogado de la parte demandante.*

Rogelio Hernández,<sup>30</sup> plantea en un post, para que haya Teoría del Empleador Aparente, debe existir una serie de elementos fundamentales al momento de determinar si hay confusión o no por parte del trabajador:

- La presunción de un contrato de trabajo, conforme al artículo 15 de nuestro Código de Trabajo.
- La posibilidad de confusión del trabajador.

---

<sup>29</sup> Sentencia no. 153 Corte Suprema de Justicia- Tercera, del 22 de agosto del 2017 (ver anexo)

<sup>30</sup> R. Hernández, Comunicación Personal

- Comportamiento que crea la apariencia de empleador.

Resulta lícito hacer mención al hecho de que es impreciso y de escasa exactitud determinar quién es el verdadero empleador. Debido a esta dicotomía, resultante de la incertidumbre de precisar quién ocuparía la posición de empleador es que nace la así llamada teoría de la apariencia. En virtud de esto se puede interpretar a aquel a quien rinde un servicio el trabajador, y de quien recibe una remuneración, así como órdenes e instrucciones.

Ningún trabajador se encuentra obligado a saber quién es realmente su empleador, le basta con proceder a tomar acción de demanda en contra de quien aparezca como tal. Por consiguiente, toda persona que contrata, da órdenes, recibe el servicio y paga por él, se le denomina empleador.

El empleador aparente puede sustentarse por la prueba, muy por el contrario, si se ha repetido, que el empleador aparente es la persona que actúa y da frente a los trabajadores como si fuera el empleador, es coherente pensar que, de no ser por ello, el verdadero empleador deber siempre defenderse propiamente e incoar en intervención forzosa.

**CAPITULO IV**  
Derecho Comparado

## **Subcontratación Laboral en México, Pakistán, la India entre otros**

La subcontratación laboral ha tenido una gran participación en el escenario internacional, destacándose en la creación de circunstancias novedosas que pudiera traer beneficios o perjuicios según sea la problemática tratada.

En un contexto amplio se puede expresar que el referido régimen laboral se ha convertido en el contrapeso o amortiguador de la carga de obligaciones del empleador con respecto a sus trabajadores, sobretodo, como sucede en los países con una carente base regulatoria en el presente marco contextual, es el caso de la República Dominicana y de algunos países latinoamericanos.

Al entrar en boga en México el fenómeno de la subcontratación, varias empresas realizaron actuaciones de naturaleza poco éticas hacia los trabajadores, pues:

- Incurrían en el incumplimiento de pago del salario durante un tiempo determinado, no existía en este contexto el pago de prestaciones laborales.
- No eran afiliados al Instituto Mexicano de Seguridad Social si se enfermaban no tendrían resguardo alguno.

México es un país que al igual que nosotros no está exento de lo que ocurre con la figura de la subcontratación laboral.

Actualmente en México el outsourcing emplea alrededor de dos millones de personas, el cual se espera que continúe en aumento<sup>31</sup>.

La norma que rige la subcontratación en México, es la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 15 A define la subcontratación como; *aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su*

---

<sup>31</sup> Proposición con punto de acuerdo por la que se exhorta respetuosamente a la secretaria de economía para que informe y finalice los procesos de consulta y a su vez se apruebe el proyecto de norma oficial mexicana PROY-NMX-R086-SCFI-2016, que regula a las empresas de subcontratación y/o tercerización personal.

*dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.*<sup>32</sup>

El mismo artículo literal D, deja claro que no se permitirá una subcontratación que disminuya los derechos laborales; *No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.*

De existir una contratación dolosa el artículo 1004-C establece una pena de 250 a 5000 salario mínimo general a quienes violenten el artículo 15 D.

Dentro de las fallas de este sistema podemos encontrar que la figura de subcontratación está estipulada en dos artículos. Para ellos pueden observarla en varios ámbitos esta desde el administrativo como una mejora a la competitividad de empresas a costa de la disminución de beneficios sociales y por otro lado como un problema jurídico definida como una subcontratación que exime de responsabilidades a las empresas que facilitan la subcontratación.

Con este proyecto de se busca que la empresa de subcontratación asuma la responsabilidad de proveer de seguridad social a los trabajadores, reconocer un salario digno, vacaciones entre otros.

Evitando así que el trabajador sea perjudicado por la falta de una regulación.

En otras localidades geográficas se han formulado a este respecto regulaciones y leyes cuyo fin último es viabilizar un sistema ordenado y más garantista con respecto a subcontrata, es así en Malasia, la Ley de trabajo del 1955, revisada en 1981 reconoce

---

<sup>32</sup> Ley Federal de Trabajo, México,  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

categoricamente otras formas de empleo que únicamente la tradicional establecida en un contrato de servicios, así como la responsabilidad solidaria y múltiple del empleador contratante y los contratistas muy particularmente con relación al pago de los salarios.

Situación que es muy contraria en Pakistán<sup>33</sup> donde no existe ley específica que aborde la subcontratación de mano de obra. Ahora bien, el reglamento número 20 de la ordenanza del Pakistán sobre empleo mercantil e industrial del año 1969, especifica que el empleador y el contratista de mano de obra son de igual modo responsables a nivel personal de la completa observancia del Reglamento. Además, bien cabe señalar que la ordenanza sobre la industria del año 1969, incluye en su definición del trabajador a las personas empleadas a través de un contratista.

En la actualidad los trabajadores de una compañía de químicos han creado sindicatos de manera que hay 25 trabajadores que aseguran merecen tener un empleo regularizado, ya que tienen desde el año 2012 hasta la fecha siendo trabajadores bajo subcontrata.

En la legislación de España esta modalidad de contratación estuvo prohibida y los tribunales tratan así mismo de definir los criterios que permitan diferenciar los contratos mercantiles de los laborales. Entendiéndose de tal manera que se establece un real y auténtico contrato de trabajo cuando la empresa contratada establece una verdadera función de empresario, poseedor de capital, equipos y herramientas, con su propia dirección y que asume los riesgos inherentes a su actividad.

Aun continua la lucha de crear sindicatos para acabar con las desventajas de la subcontratación que haya igualdad de salarios o más bien que estén acordes al trabajo realizado.

---

<sup>33</sup> Educación Obrero, 1997, El Trabajo en régimen de subcontratación y la manufactura en Pakistán, La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones, Nueve estudios por países, 1-2, pg. 61

Por el contrario, la contratación de trabajadores por medio de subcontratistas laborales es una práctica de gran antigüedad en la India remontándose al siglo XIX, cuando se llevaron a cabo obras públicas de gran valor e importancia lo que dio como resultado el incremento de trabajadores temporeros. Aun en el presente esta práctica está muy generalizada principalmente en gran parte de los sectores no estructurados como lo son la construcción y la silvicultura, tan bien en los que cuentan con estructura sólida como es el caso del manufacturero, el del transporte y el ferrocarril igualmente el de las plantaciones.

El principal aliciente para la utilización del trabajo en régimen de subcontratación consiste en el bajo costo, aunque también intervienen otros factores relacionados con lo flexible que resulta ser la mano de obra, los perfiles profesionales y las fuerzas que suelen cobrar los sindicatos. Resulta que estos trabajadores, aparte de no tener ninguna seguridad de empleo, tampoco poseen derecho alguno a las prestaciones propias de los trabajadores de condición permanente. De manera desproporcional sus salarios resultan ser más bajos que los de los empleados permanentes, aun estando en ambos casos realizando trabajos similares. Estos salarios suelen pagarse a destajo, lo que hace que aun con duras, arduas e ininterrumpidas jornadas laborales de ocho horas apenas perciben el salario mínimo.

Durante mucho tiempo la dureza de este método de trabajo en régimen de contratación ha sido causa de preocupación. Históricamente hablando, en 1931 el real Comité de investigación textil de Bombay y el Comité de investigación laboral de Bihar han recomendado la prohibición del trabajo en régimen de subcontratación. Es por esto que la ley de fábricas de 1948, la ley de minas de 1952 y la ley del trabajo en las plantaciones de 1951 fueron ampliadas para incluir a los trabajadores subcontratados entre los beneficiarios de la ley de seguridad social de los asalariados.

En definitiva, en la India la utilización del trabajo en régimen de subcontratación sigue extendiéndose de manera considerable en condiciones que violan las normas básicas del Trabajo. Históricamente una práctica relacionada con las plantaciones agrarias y con

las amplias construcciones de obras las cuales necesitaban grandes cantidades de mano de obra, son llevadas a cabo mediante la subcontratación.

No cabe duda de que la subcontratación ha tenido su lugar en la historia de millones de trabajadores en todo el mundo pues la misma bajo distintas modalidades y de manera directa ha implantado su secuela en diferentes naciones.

Una forma de subcontratación muy conocida es el hecho de la producción de madera y la silvicultura específicamente en Oregón y los Estados Unidos. Pues en este particular, es difícil precisar de manera certera el número de empleados del sector forestal que trabajan en la recogida de la madera y la silvicultura. Según datos que se suministran del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos específicamente del año 1993 la cifra de empleados en el sector de la tala se elevó a 79,622<sup>34</sup> excluyendo de la lista a los trabajadores a cuenta propia, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores involucrados en servicios de silvicultura, los hortelanos y de manera especial, los llamados trabajadores migrantes.

El trabajo de subcontratación en el sector forestal de los Estados Unidos se caracteriza por dos posiciones diferentes de relaciones contractuales. Primero están los que contratan la realización de una tarea específica haciendo uso del personal y el equipo de una organización empresarial existente, denominados "contratistas", y segundo están los que facilitan mano de obra únicamente de una organización empresarial ya existente se le suele atribuir el calificativo de "subcontratistas de mano de obra".

Aunque para abordar un tema reglamentario y tratar sobre los Estados Unidos hay que tener en cuenta que cada estado tiene sus propias leyes e instituciones relacionadas con

---

<sup>34</sup> Educación Obrero, 1997, Los subcontratistas en la producción maderera y la silvicultura: Oregón y los Estados Unidos, La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones, Nueve estudios por países, 1-2, pg. 87

las actividades forestales, conviene tomar en consideración las cuatro regiones más importantes con características que guardan ciertas similitudes.

Las regiones Este y Noreste de los Estados Unidos se asemejan en que de manera general cuentan con dos tipos de subcontratistas.

La intervención de los leñadores especializados está siendo cada vez más corriente, esto debido a las necesidades cada vez más específicas de los propietarios de bosques no industriales. De igual modo, se está generalizando los de menor tamaño, es decir, uno o dos trabajadores de la tala que operan con una sola máquina.

La mano de obra forestal en Oregón se compone de los trabajadores esenciales y de los considerados de carácter secundario. La principal generalmente trabaja durante el año y es estable, mientras que la denominada secundaria consta pues de trabajadores temporeros, a tiempo parcial y migrantes.

Las leyes y reglamentos relativos a los subcontratistas de Estados Unidos y a sus empleados son, a menudo, numerosas y complejas, esto debido a las ya existentes de carácter estatal y federal. Los empleados a tiempo completo disfrutan en general, de altos niveles de protección por parte de diversas agencias Estatales y Federales, cubriendo en sí los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo esencialmente los salarios.

Una particularidad del sector maderero, es que muchos Subcontratistas y trabajadores incumplen algunas de las leyes existentes. Las pequeñas empresas de subcontratación y aquellas que realizan prácticas que se pueden catalogar de abusivas con respecto a los trabajadores, parece ser que evitan el cumplimiento.

Aunque resulta algo impreciso estimar el grado de abuso de los trabajadores mediante el sistema de subcontratación, si se puede señalar la naturaleza del mismo. Se podría catalogar al abuso como el trabajo llevado a realización en condiciones sustancialmente inferiores a las que de manera general se garantiza a los trabajadores del

sector maderero, considerándose como nivel aceptable, o de igual manera, realizado en condiciones que se sitúan por debajo de los mínimos establecidos por ley o reglamento.

Entre tales abusos se encuentran las remuneraciones inferiores a las aceptables, ausencia de cobertura por los sistemas de indemnización, ausencia de los beneficios complementarios tales como seguridad social, vacaciones anuales y oficiales pagadas, malas condiciones de seguridad y salud, contratación forzosa a tiempo parcial o temporal, la formación y supervisión inadecuadas y sin número de prácticas que pueden considerarse discriminatorias.

Otra clase de abuso que se utiliza con frecuencia se da cuando los terratenientes contratan trabajos en régimen de subcontratación y estos no proporcionan salarios ni remuneración monetaria alguna, alimentación adecuada o vivienda.

Algunas agencias oferentes de trabajos temporales ofrecen trabajadores con bajos salarios a empresas que realizan actividades peligrosas, como lo son el sector maderero, sin formarles adecuadamente para de esa forma evitar accidentes. Antiguamente las cooperativas ofertaban trabajos forestales a bajos índices porque sus miembros trabajan por partes y por lo tanto no incluían costes sociales como el seguro de indemnización u otros.

Se presenta la situación de que todo el sector de la subcontratación posee el más bajo nivel salarial y de beneficios de sus empleados por la existencia de un sistema de cuotas y un gran exceso de subcontratistas. Los que trabajan únicamente en un sistema de cuotas tratan de equilibrar los costes empresariales con los costes variables que ellos pueden controlar.

En algunas situaciones, las disposiciones relativas a la subcontratación establecidas por la agencia pública y por los propios subcontratistas gravan el problema de las subcontrataciones abusivas mediante los procedimientos de calificación e incentivación. A razón de esto, las actividades forestales que han sufrido mayor abuso son las de

plantaciones de árboles, creación de espacios juveniles y otras actividades de recreo y silvicultura.

Se ha observado entre los administradores contratados por el Gobierno la existencia de trabajadores indocumentados en proyectos forestales y han visto como los oficiales de inmigración seguían la pista de trabajadores deportados que huían hacia el bosque para de esa manera evitar ser capturados.

Es de mucha importancia el hecho de que la historia de la participación sindical varía en cada región. En las regiones Nordeste y Sudeste los pequeños productos que son dependientes de las empresas de transformación poseen una escasa sindicalización. Ahora bien, en las regiones del Oeste la sindicalización aumentó en las grandes empresas entre los años veinte hasta mediados de los sesenta, pero la recesión de principios de los años ochenta redujo de manera vertiginosa el número de afiliados, esto debido a que las empresas de transformación favorecieron las subcontrataciones de servicios esto en sí, en detrimento de las empresas madereras.

Aunque existen convenios colectivos para los empleados de los subcontratistas, las tensas presiones que se suscitan para evitar tales convenios han forzado a las empresas forestales a recurrir a los subcontratistas. Es por consiguiente improbable la creación de nuevos convenios colectivos en el futuro, teniendo en cuenta las empresas la naturaleza de las empresas del sector maderero.

Los cambios en materia estructural de en el sector forestal público de los Estados Unidos cambiaran significativamente las formas de llevar a cabo las actividades forestales en todos los terrenos madereros. En los terrenos federales las actividades forestales presupuestadas y planeadas por las agencias gubernamentales reemplazaran las actividades de bienes y servicios dirigidas por el sistema de mercado.

En otro orden, es factible resaltar el papel de la mujer en la organización flexible del trabajo. En el marco del papel que desempeñan las mujeres en proceso de reconversión

productiva, se tenía por esperanza que en las empresas filiales y subcontratistas localizadas en los países de menor industrialización se hubiese producido un importante desplazamiento de la fuerza de trabajo femenina, ya tradicionales en las industrias maquilladoras.

En la actualidad en el Reino Unido existe el registro de la mayor reforma en casi 20 años de la legislación en materia de salud y la seguridad social en el trabajo. En las industrias de construcción las directivas europeas que se incorporan al derecho británico aumentarán la responsabilidad y obligaciones de casi todos e introducirán nuevos conceptos de evaluación del riesgo en la forma en que se gestiona la seguridad en las obras.

## Glosario de términos

Al realizar esta investigación se utilizarán términos de dominio laboral basado en la subcontratación, los cuales son empleados para hacer referencia dentro del contexto que se enmarcará este trabajo.

Enfocados en brindar al lector una mejor comprensión, planteamos la terminología adecuada para su mayor apreciación.

**Alianza:** Pacto o unión entre personas, grupos sociales o estados para lograr un fin común.

**Antecedente:** Que antecede en el tiempo o en el espacio a otra cosa o persona que se toma como referencia.

**Contrata:** Contrato de un servicio; en especial el que una entidad oficial hace con otra particular para ejecutar una obra material o prestar un servicio determinado.

**Costo:** gasto económico que representa la fabricación de un producto o la prestación de un servicio.

**Especializada:** Que posee conocimientos especiales en una materia determinada.

**Experiencia:** Conocimiento de algo, o habilidad para ello, que se adquiere al haberlo realizado, vivido, sentido o sufrido una o más veces.

**Externalización:** es una opción atractiva para las compañías al permitir reducir los costos de una parte del desarrollo del negocio de forma rápida, deshaciéndose de activos que pueden ser innecesarios para cumplir con la estrategia del negocio.

**Inversión:** Acción de invertir una cantidad de dinero, tiempo o esfuerzo en una cosa.

**Outsourcing:** Proceso mediante el cual, una empresa identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra corporación.

**Outsourcing Operativo:** este externaliza las actividades poco importantes para la empresa.

**Outsourcing Estratégico:** este externaliza las actividades importantes a través de una relación de cooperación con el proveedor que crece conforme aumenta la interdependencia entre la función externalizada y el resto de los procesos de negocio.

**Referencia:** son datos propiciados por terceros que faciliten la información de un lugar, persona o sobre una investigación realizada.

**Tercerización:** se da cuando una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa.

## Conclusiones

De acuerdo al Balance Sindical del año 2018, que ofrece el Movimiento Sindical representado por las Confederaciones: Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y Confederación Nacional de la Unidad Sindical (CNUS); indica que el contexto económico social, el desarrollo laboral y sindical, la seguridad nacional, y las políticas socio-laborales no han experimentado avances significativos en el período.

El desarrollo laboral se mantiene inestable con un 58.6% de trabajadores y trabajadoras que forman la fuerza laboral informal y quedan fuera del Sistema de Protección de la Seguridad Social y de las leyes laborales.

Aun cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que el empleo en los jóvenes se elevó en 1.6% en el 2018, ellos son los más perjudicados con la subcontratación, pues esas formas de acceso al trabajo no les garantizan la inclusión en la seguridad social<sup>35</sup>.

En vista de lo citado anteriormente vemos la subcontratación laboral, en nuestro país como una figura que va en crecimiento, la cual necesita avanzar, desarrollarse de manera que sea conocida. Que no sea un tema que cause confusión en los trabajadores y personas interesadas en esta figura.

---

<sup>35</sup> Periódico el acento, Movimiento Sindical Dominicano: Balance Sindical 2018 indica no hay avances significativos, 29 de diciembre de 2018.

## **Recomendaciones**

Nos resulta pertinente plantear un diseño jurídico el cual abarque una reforma en nuestro código laboral que requiera reconocer los derechos de la subcontratación.

Es de sumo interés plantear y hacer saber al trabajador antes de iniciar un determinado trabajo quien es su empleador.

La creación de un sistema jurídico que proteja contra los riesgos de la subcontratación. Dentro de la modificación del Código de Trabajo se deben citar la subcontratación de manera clara.

En donde exista igualdad en derechos para todos los trabajadores, sin importar el tipo de contratación laboral.

A través de esta reforma sería muy interesante la creación de un departamento de fiscalización, que se encargue de velar por el cumplimiento de las normas, supervisión, monitoreo en materia de subcontratación.

Será igualmente responsable de brindar un ambiente laboral que asegure su integridad física de acuerdo a los parámetros de salud y con todo lo necesario para el buen desempeño de sus funciones, libre de toda connotación de desigualdad con respecto a los empleados que realicen sus mismas funciones.

## Referencias Bibliográficas

1. Secretaría de Estado de Trabajo, Aspectos de la Contratación Laboral, 1ª Edición Santo Domingo, República Dominicana, 1999.
2. Cuadernos de Derecho Judicial, Aspectos de la Contratación Laboral, Madrid, 1992
3. Descentralización Productiva, Madrid, 2000
4. Código de Trabajo de la República Dominicana, Reimpresión, Editora Dalis, Moca, República Dominicana, 2014
5. Hernández Quezada, Dr. Porfirio, 1993, Nociones de Derecho del Trabajo, Santo Domingo República Dominicana, Editora Corripio, C por A.
6. Alburquerque, Rafael F., Derecho del Trabajo, Tomo I, Santo Domingo República Dominicana, Ediciones Jurídica Trajano Potentini
7. Hernández Rueda, Lupo, 2011, Manual de Derecho del Trabajo, Moca República Dominicana, Editora Dalis
8. Alburquerque, Rafael, 1990, La Reglamentación del Trabajo, Tercera Edición, Santo Domingo República Dominicana, Editora Corripio, C por A.
9. Hernández Rueda, Lupo, Nociones de Derecho del Trabajo, Santo Domingo República Dominicana, Editora Dalis
10. González Arechiga, Bernardo – Ramírez, José Carlos, 1990, Subcontratación y Empresas Transnacionales, México, Vertiente Editorial, S.A.
11. Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo en Régimen de Subcontratación, Conferencia Internacional del Trabajo 85ª reunión, 1997, Ginebra
12. Educación Obrera 1997/1-2, La Subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones, Nueve estudios por países, 1997
13. Portal, Neil Bühler, W., (11 de mayo del 2017), Empleador Aparente, <https://www.eltribuno.com/salta/nota/2017-5-11-23-32-26-empleador-aparente>

14. Portal, Hernández, Rogelio, (04 de marzo del 2016), La Teoría del Empleador Aparente, <https://docslide.net/documents/la-teoria-del-empleador-aparente.html>
15. Portal, Corte Suprema de Justicia-Tercera, (22 de agosto del 2007), Sentencia no. 153, <https://do.vlex.com/vid/tercera-camara-suprema-corte-justicia-b-360745306>
16. Portal de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/4394-la-deslocalizacion-funciones-esenciales-empresas-oportunidades-exportar-servicios>
17. Portal Listín Diario, Soto, W. (18 de mayo de 2013), La Subcontratación y sus disyuntivas, <https://listindiario.com/economia/2013/03/18/269891/la-subcontratacion-y-sus-disyuntivas>
18. Portal, V/Lex República Dominicana, (1 de Marzo de 2010), <https://do.vlex.com/vid/empresarial-relaciones-laborales-outsourcing-360767390>

## **Apéndice**

## Apéndice Contabilidad

AP Consulting: Empresa dedicada a ofrecer diferentes servicios en el área de la contabilidad y los sistemas de gestión contable, especialmente en las ramas de la contabilidad outsourcing, asesoría fiscal, y consultoría del software QuickBooks.

21\_ Francisco & Asociados, Auditores y Consultores: Firma especializada en servicios de auditoría y contabilidad. Nuestros servicios estan orientados al mundo financiero y hemos desarrollado especialidad en: Auditoría, Consultoría, Outsourcing y Gestión Empresarial. (*Detalles*)

22\_ GES Consultores, S.R.L.: Despacho de servicios profesionales enfocados al sector pyme de Republica Dominicana, ofreciendo los servicios de: Creación de Negocios, Outsourcing Contable y fiscal, Asesoría Fiscal, Asesoría Laboral, Consultoría Organizacional, Gestión y tramites de documentos. Contacto: 829-545-1000, Calle Guarocuya no. 25, Plaza Don Noris, Distro Nacional, R.D.

Recursos Humanos de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?...>

Reclutamiento, **Outsourcing** de Procesos, Nómina, Contabilidad, Procesos en Site del cliente, Pruebas Psicométricas para Eval, Promoción, Contratación.

Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

38\_ NICA & Asociados, SRL: Firma de Contadores Públicos Autorizados, Especialistas Fiscales y Consultores que ofrece los servicios **Outsourcing** a nivel.

Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

49\_ Quantia CPAs: Firma de Contadores Públicos Autorizados especializados en proveer servicios de **outsourcing** a pequeñas y medianas empresas.

Firmas de Contabilidad en Facebook de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/...y.../frimas-de-contabilidad-en-facebook/>

... Auditoria de Sistema de Información, Asesoría Fiscal, Impuesto Sobre la Renta, Consultaría Gerencial y **Outsourcing**, Asesoría Aduanera, y Servicios Ligados ...

MCG, Auditores Financieros. Contabilidad de Republica ...

<https://www.livio.com/...y.../mcg-auditores-financieros-43263/>

... gestión contable, especialmente en las ramas de la contabilidad **outsourcing**, asesoría impositiva, auditoría externa y consultoría del software Quick Books.

Hahn Ceara. Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../hahn-ceara-50166/>

14 Jul 2017 ... Servicios de Auditoría, Impuestos, Consultoría y **Outsourcing**. Oficinas en Santiago y Santo Domingo. <http://www.hahnceara.do/en/home/>

Sosa Alejo Conculting & Asociados, S.R.L. Firmas de Contabilidad ...

<https://www.livio.com/.../sosa-alejo-conculting-y-asociados-s.r.l-50712/>

3 Nov 2017 ... Auditoria de Sistema de Información, Asesoría Fiscal, Impuesto Sobre la Renta, Consultaría Gerencial y **Outsourcing**, Asesoría Aduanera, ...

Quantia CPAs. Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../quantia-cpas-45485/>

Quantia CPAs: Firma de Contadores Públicos Autorizados especializados en proveer servicios de **outsourcing** a pequeñas y medianas empresas, nacionales e ...

Soluciones TI Sector Financiero de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/...y.../soluciones-ti-sector-financiero/?...>

2\_ Triinet: Empresa de **outsourcing** dedicada al servicio de asistencia técnica en todas las ramas de Tecnología de la Información. Contamos con un personal ...

NICA & Asociados, SRL. Contabilidad de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../nica-y-asociados-srl-50308/>

3 Ago 2017 ... NICA & Asociados, SRL: Firma de Contadores Públicos Autorizados, Especialistas Fiscales y Consultores que ofrece los servicios **Outsourcing** ...

Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../contabilidad/>

Nuestros servicios estan orientados al mundo financiero y hemos desarrollado especialidad en: Auditoría, Consultoría, **Outsourcing** y Gestión Empresarial.

GES Consultores, S.R.L.. Contabilidad de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../ges-consultores-s.r.l.-26749/>

... de: Creación de Negocios, **Outsourcing** Contable y fiscal, Asesoría Fiscal, Asesoría Laboral, Consultoría Organizacional, Gestión y tramites de documentos.

Francisco & Asociados, Auditores y Consultores. Contabilidad de ...

<https://www.livio.com/.../francisco-y-asociados-auditores-y-consultores-28330/>

Nuestros servicios estan orientados al mundo financiero y hemos desarrollado especialidad en: Auditoría, Consultoría, **Outsourcing** y Gestión Empresarial.

JLO Consulting, SRL. Contabilidad de Republica Dominicana | Livio ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../jlo-consulting-srl-53008/>

25 Sep 2018 ... Constitución de compañías, Asesorías y Auditorías Fiscales, Confección y Análisis de Estados Financieros, **Outsourcing** en Contabilidad, ...

Pérez Sanz & Asociados. Contabilidad de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../prez-sanz-y-asociados-48477/>

5 Dic 2016 ... por expertos con vasta experiencia en auditoría financiera, contabilidad **Outsourcing**, asesoría fiscal-impositiva y consultoría financiera.

Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../contabilidad/?...asc>

... de: Creación de Negocios, **Outsourcing** Contable y fiscal, Asesoría Fiscal, Asesoría Laboral, Consultoría Organizacional, Gestión y tramites de documentos .

## Apéndices Auditorías

25\_ Hahn Ceara: Firma que ofrece las soluciones que actualmente demandan las empresas ante los riesgos, retos y oportunidades que plantea la internacionalización de los mercados de la economía mundial. Servicios de Auditoría, Impuestos, Consultoría y Outsourcing. Oficinas en Santiago y Santo Domingo.

Contabilidad de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

(Detalles). 6\_ Audentia Dominicana, SRL: Empresa especializada en **Outsourcing** de los Procesos Administrativos. Una asociación estratégica para mejorar la ...

Consultores de Negocios de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios.../consultores-de-negocios/>

2\_ Baker Tilly República Dominicana: Servicios de auditorías, Asesoría Financiera y de Impuestos, Consultoría Organizacional y servicios de **Outsourcing**.

Mejia Lora & Asociados. Consultores de Negocios de Republica ...

<https://www.livio.com/directorio/.../mejia-lora-y-asociados-1018/>

Al respecto, ofrece servicios de auditoría, impuestos y **Outsourcing**. La firma es miembro de BKR International, una asociación de Firmas independientes de ...

## Apéndice Área de Informática

Management **Outsourcing**. Informática de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/.../management-outsourcing-29655/>

Management **Outsourcing**: Soporte técnico y organizativo en todas las áreas relacionadas con el uso de la Informática. Asesoramiento en compras, planificación y ...

Informática de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../informatica/?...2>

Entre los servicios que ofrece están: Consultoría y Asesoría, Soporte Técnico **Outsourcing**, Instalaciones de Cableado Estructurado, Sistemas de Redes y ...

Diseño Gráfico e Identidad Corp. de Republica Dominicana | Livio ...

<https://www.livio.com/directorio/negocios..../index.php?...>

Manejamos a la perfección la tendencia del **outsourcing** y conocemos la efectividad del trabajo online. Ofrecemos servicios a clientes directos, agencias ...

Programación de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

... desarrollo de aplicaciones móviles, diseño de páginas webs, Soluciones de inteligencia de negocio (BI), **outsourcing**, alojamiento web y gestión de registro de ...

Nebuladom. Programacion de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../nebuladom-39940/>

Nebuladom: Empresa de **outsourcing**, especializada en el desarrollo de software basado en los marcos de tecnología como Java,. Net y PHP.

Grupo Praxis, SRL. Consultoría Informática de Republica ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../grupo-praxis-srl-38529/>

Grupo Praxis, SRL: Firma de Consultoría, Tecnología y **Outsourcing** enfocada en soluciones de negocios alineadas con los objetivos estratégicos del cliente.

Soluciones TI Sector Financiero de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/.../soluciones-ti-sector-financiero/?...>

3\_ Triinet: Empresa de **outsourcing** dedicada al servicio de asistencia técnica en todas las ramas de Tecnología de la Información. Contamos con un personal ...

Programación de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

62\_ Newtech, S.R.L.: Firma de software, **outsourcing** y teleservicios, con sede en República Dominicana, la cual ofrece soluciones estratégicas, innovadoras y ...

MetricTouch. Consultoría Informática de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../metrictouch-44681/>

Desarrollo de sistemas, Diseño de soluciones Web, **Outsourcing**, Soluciones de Dashboards e inteligencia de negocios con oficinas en Punta Cana y Santo ...

E Tourism Solutions. Programacion de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../e-tourism-solutions-34912/>

... Empresa especializada en el desarrollo y venta de aplicaciones tecnológicas para la industria turística. Servicios de diseño web, consultoría y **outsourcing**.

Geeks. Informática de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../geeks-49317/>

30 Mar 2017 ... Entre los servicios que ofrece están: Consultoría y Asesoría, Soporte Técnico **Outsourcing**, Instalaciones de Cableado Estructurado, Sistemas ...

Consultoría Informática de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/...y.../consultoria-informatica/?...>

10\_ Grupo Praxis, SRL: Firma de Consultoría, Tecnología y **Outsourcing**enfocada en soluciones de negocios alineadas con los objetivos estratégicos del...

Newtech, S.R.L.. Programacion de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../newtech-s.r.l.-30218/>

Newtech, S.R.L.: Firma de software, **outsourcing** y teleservicios, con sede en República Dominicana, la cual ofrece soluciones estratégicas, innovadoras y ...

Programación de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

81\_ Nebuladom: Empresa de **outsourcing**, especializada en el desarrollo de software basado en los marcos de tecnología como Java, Net y PHP. (Detalles).

SoteInfo, S.R.L. Programacion de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../soteinfo-s.r.l-46064/>

22 Ene 2016 ... software a la medida, desarrollo de aplicaciones móviles, diseño de páginas webs, Soluciones de inteligencia de negocio (BI), **outsourcing**, ...

Programación de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/negocios-y-economia/.../index.php?orden...>

Servicios de diseño web, consultoría y **outsourcing**. (Detalles). 86\_ Mercasend: Soluciones de software especializadas para pequeñas y grandes empresas.

[Programación de Republica Dominicana | Livio.com](#)

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

Además, nos especializamos en el aprovisionamiento de recursos calificados para fines de **Outsourcing** o Consultoría. (Detalles). 43\_ Systems Flex: Servicios ...

[Programación de Republica Dominicana | Livio.com](#)

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?direccion...>

14\_ Newtech, S.R.L.: Firma de software, **outsourcing** y teleservicios, con sede en República Dominicana, la cual ofrece soluciones estratégicas, innovadoras y ...

[Programación de Republica Dominicana | Livio.com](#)

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../programacion/?...asc>

12\_ Newtech, S.R.L.: Firma de software, **outsourcing** y teleservicios, con sede en República Dominicana, la cual ofrece soluciones estratégicas, innovadoras y ...

[Programación de Republica Dominicana | Livio.com](#)

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?cid...>

60\_ Nebuladom: Empresa de **outsourcing**, especializada en el desarrollo de software basado en los marcos de tecnología como Java. Net y PHP. (Detalles).

Soluciones GBH

Compañía de software en Santo Domingo, República Dominicana

Solvex Dominicana

Compañía de software en Santo Domingo, República Dominicana

Newtech

Compañía de software en Santo Domingo, República Dominicana

[Consultoría Informática de Republica Dominicana | Livio.com](#)

<https://www.livio.com/directorio/...y.../consultoria-informatica/?...>

8\_ Grupo Praxis, SRL: Firma de Consultoría, Tecnología y **Outsourcing** enfocada en soluciones de negocios alineadas con los objetivos estratégicos del cliente.

[Citrus Technology Group. Programación de Republica Dominicana ...](#)

<https://www.livio.com/directorio/.../citrus-technology-group-37255/>

Además, nos especializamos en el aprovisionamiento de recursos calificados para fines de **Outsourcing** o Consultoría. <http://www.citrus.com.do>.

## Apéndice Área de Seguridad

**Outsourcing Security Services. Consultoría en Seguridad de ...**

<https://www.livio.com/.../outsourcing-security-services-39811/>

**Outsourcing Security Services:** Firma consultora especializada en Gerencia de seguridad la cual cuenta con profesionales acreditados/certificados con más de...

**Consultoría en Seguridad de Republica Dominicana. Livio.com**

<https://www.livio.com/directorio/...y.../consultoria-en-seguridad/?...>

**2\_ Outsourcing Security Services:** Frma consultora especializada en Gerencia de seguridad la cual cuenta con profesionales acreditados/certificados con más ...

**Consultoría en Seguridad de Republica Dominicana. Livio.com**

[www.livio.com/directorio/...y...de.../consultoria-en-seguridad/?...](http://www.livio.com/directorio/...y...de.../consultoria-en-seguridad/?...)

**1\_ Outsourcing Security Services:** Frma consultora especializada en Gerencia de seguridad la cual cuenta con profesionales acreditados/certificados con más ...

**Consultoría en Seguridad de Republica Dominicana | Livio.com**

<https://www.livio.com/directorio/...y.../consultoria-en-seguridad/>

**2\_ Outsourcing Security Services:** Frma consultora especializada en Gerencia de seguridad la cual cuenta con profesionales acreditados/certificados con más ...

## Apéndice Área de RRHH

Recursos Humanos de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../recursos-humanos/>

9\_ Advanced Professional Solutions, SRL: Firma boutique de Gestión Humana, líder en gestión de reclutamiento estratégico de RRHH y **outsourcing** para ...

Recursos Humanos de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../recursos-humanos/?...>

7\_ Target Talent Group: Firma especializada en la gestión de talento, reclutamiento especializado y **outsourcing** en procesos de contratación. Ofrecemos a ...

Recursos Humanos de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?...>

37\_ Felicidad Laboral: Firma de consultoría, asesoría y **outsourcing** de Gestión Humana enfocada en la felicidad organizacional. Gestionamos el Talento con ...

Recursos Humanos en Facebook de Republica Dominicana | Livio ...

<https://www.livio.com/...y.../recursos-humanos-en-facebook/?...>

Consultoría Especializada, Reclutamiento y Selección, Nómina **Outsourcing**, Programas de Capacitación y Procesos de Coaching. (Detalles). 3\_ Identidad RH ...

Advanced Professional Solutions, SRL. Recursos Humanos de ...

<https://www.livio.com/.../advanced-professional-solutions-srl-16604/>

Advanced Professional Solutions, SRL: Firma boutique de Gestión Humana, líder en gestión de reclutamiento estratégico de RRHH y **outsourcing** para ...

## Apéndice Centros de Llamadas

Premium **Outsourcing** Services. Centros de Llamadas de Republica ...

<https://www.livio.com/...y.../70irecci-outsourcing-services-43538/>

Premium **Outsourcing** Services. Centros de Llamadas de Republica Dominicana.

Centros de Llamadas de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/...y.../centros-de-llamadas/?...>

7\_ Premium **Outsourcing** Services: Premium **Outsourcing** Services cuenta con los recursos, personal multilingüe, la tecnología y la experiencia operativa para ...

Trueshore

Centro de atención telefónica en Santo Domingo, República Dominicana

Ecco Outsourcing Group

Centro de atención telefónica en Santiago de los Caballeros, República Dominicana

## Apéndice Área de Limpieza

### Servicio de Limpieza – Mantenimiento Outsourcing

Especialistas en Limpieza y Mantenimiento empresarial y residencial. SERVICIOS DE LIMPIEZA. CONSERJERIA PROFESIONAL.

### Limpieza y Mantenimiento de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/.../limpieza-y-mantenimiento/?...>

11\_ HomClinic: Empresa de servicios de **outsourcing** de Limpieza, Sanitización, Desinfección Grado Hospitalario, Control de Riesgos Biológicos, y Control de ...

### Limpieza y Mantenimiento de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/...y.../limpieza-y-mantenimiento/>

21\_ HomClinic: Empresa de servicios de **outsourcing** de Limpieza, Sanitización, Desinfección Grado Hospitalario, Control de Riesgos Biológicos, y Control de ...

### Indlos, SRL. Limpieza y Mantenimiento de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y...y.../indlos-srl-50430/>

Indlos, SRL: Empresa innovadora y vanguardista enfocada en servicios de limpieza y **outsourcing** a negocios, clínicas, hoteles y residencias. Por mas de 5 ...

### HomClinic. Limpieza y Mantenimiento de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../homclinic-48452/>

1 Dic 2016 ... HomClinic: Empresa de servicios de **outsourcing** de Limpieza, Sanitización, Desinfección Grado Hospitalario, Control de Riesgos Biológicos, ...

### Limpieza y Mantenimiento de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/...y.../limpieza-y-mantenimiento/?...>

18\_ HomClinic: Empresa de servicios de **outsourcing** de Limpieza, Sanitización, Desinfección Grado Hospitalario, Control de Riesgos Biológicos, y Control de ...

Enorden  
Limpieza

SMART OUTSOURCING SOLUTIONS DOMINICANA

Contratista en Santo Domingo, República Dominicana

Doncella  
Servicio de limpieza

HOUSING TUNE UP

Servicio de conserjería en Santo Domingo Este, República Dominicana

## Apéndice Outsourcing

Consultores de Negocios de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../index.php?...>

5\_ Baker Tilly República Dominicana: Servicios de auditorías, Asesoría Financiera y de Impuestos, Consultoría Organizacional y servicios de **Outsourcing**.

Target Talent Group. Recursos Humanos de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/...y.../target-talent-group-49341/>

3 Abr 2017 ... Target Talent Group: Firma especializada en la gestión de talento, reclutamiento especializado y **outsourcing** en procesos de contratación.

Bacon Studio. Diseño Gráfico e Identidad Corp. De Republica ...

<https://www.livio.com/directorio/...y...e.../bacon-studio-38497/>

Manejamos a la perfección la tendencia del **outsourcing** y conocemos la efectividad del trabajo online. Ofrecemos servicios a clientes directos, agencias ...

MATRIX OUTSOURCING S.R.L.

Servicio de administración de empresas en Barahona, República Dominicana

Advanced Professional Solutions | APS

Oficinas de empresa

BDO República Dominicana. Consultores de Negocios de ...

<https://www.livio.com/directorio/.../bdo-repblica-dominicana-3892/>

Ofrece servicios de Auditoría, Consultoría de Gerencia, Impuestos, Servicios de Capacitación Profesional, **Outsourcing**, Recursos Humanos y Riesgos, ...

Triinet. Soluciones TI Sector Financiero de Republica Dominicana ...

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y...ti.../triinet-52801/>

4 Sep 2018 ... Triinet: Empresa de **outsourcing** dedicada al servicio de asistencia técnica en todas las ramas de Tecnología de la Información. Contamos con

## Apéndice de Mensajería

Mensajería de Republica Dominicana | Livio.com

<https://www.livio.com/directorio/negocios-y.../74dirección74/?dirección...>

Vehículos eléctricos e híbridos cargados con energía solar. Eco entregas, Eco distribución, Eco mensajeros por **outsourcing** e instalación de Eco estaciones ...

## Apéndice Mantenimiento

Soluciones Integrales CAF, SRL. Limpieza y Mantenimiento de ...

<https://www.livio.com/...y...y.../soluciones-integrales-caf-srl-52500/>

9 Jul 2018 ... .. de Limpieza en General, Control de Plagas (Fumigación), Cristalizado de Pisos, Lavado de Alfombras, **Outsourcing** y Gestión Humana.

# **ANEXO**

## **Artículo del Código de Trabajo de la República Dominicana**

***Art. 141.- En caso de que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por causas autorizadas por la ley, las reducciones deben ser hechas en el siguiente orden:***

- 1. Trabajadores extranjeros solteros;*
- 2. Trabajadores extranjeros casados;*
- 3. Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas;*
- 4. Trabajadores extranjeros que hayan procreados hijos dominicanos;*
- 5. Trabajadores dominicanos solteros; 6. Trabajadores dominicanos casados.*

**Sentencia No. 153**  
**Teoría del Empleador Aparente**

Fecha: 22/8/2007

Materia: Laboral

Recurrente(s): J.R.J.V.

Abogado(s): L.. G.A.F.

Recurrido(s): Y.M.J.H., compartes

Abogados(s): L.. Francisco Alberto Rodríguez

Interviniente(s):

Abogado(s):

Dios, Patria y Libertad

República Dominicana

En Nombre de la República, la Cámara de Tierras, L., Contencioso-Administrativo y Contencioso-Tributario de la Suprema Corte de Justicia, dicta en audiencia pública la siguiente sentencia:

Sobre el recurso de casación interpuesto por J.R.J.V., dominicano, mayor de edad, cédula de identidad y electoral núm. 064-0019400-5, contra la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega el 30 de septiembre del 2006, cuyo dispositivo se copia más adelante;

Oído al alguacil de turno en la lectura del rol;

Visto el memorial de casación de fecha 22 de marzo del 2007, suscrito por el Lic. G.A.F.G., con cédula de identidad y electoral núm. 055-0020676-7, abogado del recurrente, mediante el cual propone los medios que se indican más adelante;

Visto el memorial de defensa y recurso de casación incidental depositado en la Secretaría de la Suprema Corte de Justicia el 13 de abril del 2007, suscrito por el Lic. F.A.R., abogado de los recurridos Y.M.J.H. y compartes;

Visto la Ley núm. 25 de 1991, modificada por la Ley núm. 156 de 1997, y los artículos 1 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación;

La CORTE, en audiencia pública del 8 de agosto del 2007, estando presentes los Jueces: J.L.V., Presidente; J.A.S., E.R.P. y D.F.E., asistidos de la Secretaria General y después de haber deliberado los jueces signatarios de este fallo;

Considerando, que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente: a) que en ocasión de la demanda laboral interpuesta por los recurridos Y.M.J.H. y compartes contra el recurrente J.R.J.V., el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de E. dictó el 14 de marzo del 2006 una sentencia con el siguiente dispositivo: "Primero: Ratificar, como al efecto ratifica, el defecto pronunciado en audiencia en contra del empleador demandado, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., por no haber comparecido, no obstante haber sido legalmente citada mediante acto No. 1011-2005, de fecha veintiuno (21) de diciembre del ministerial Delfín Polanco Moscoso, Alguacil Ordinario de éste Juzgado de Trabajo; Segundo: Declarar, como al efecto se declara, como justificada la dimisión ejercida en fecha diecinueve (19) de julio del dos mil cinco (2005), por los trabajadores demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., para ponerle término al contrato de trabajo que le vinculaba a cada uno de ellos, con el empleador la empresa Mueblería Roquelín y/o el señor J.R.J., por haber probado la justa causa de la misma; Cuarto: Declarar, como al efecto se declara, como resuelto el contrato de trabajo que por tiempo indefinido existió entre cada uno de los trabajadores demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., y el empleador demandado, la empresa Mueblería Roquelín y/o el señor J.R.J., con responsabilidad para este último, por ser el resultado de las faltas por él cometida; Quinto: Condenar, como al efecto condena, a la parte demandada la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., de manera solidaria al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos y las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores demandantes señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., de la manera siguiente:

1) Y.M.J.H.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de veintiocho (28) días de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Nueve Mil Ciento Treinta y Un Pesos con 04/100 (RD\$9,131.04), por concepto de treinta y cuatro (34) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00), por concepto de seis (6) meses de salarios caídos, párrafo 3ro. artículo 95 del Código de Trabajo; d) la suma de Tres Mil Setecientos Cincuenta y Nueve Pesos con 84/100 (RD\$3,759.84), por concepto de catorce (14) días de vacaciones, artículo 177 del Código de Trabajo; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75), por concepto proporción del salario de navidad, año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Doce Mil Ochenta y Cinco Pesos con 20/100 (RD\$12,085.20), por concepto de cuarenta y cinco (45) días de bonificación o participación en los beneficios de la empresa durante el año dos mil cuatro (2004), artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Cuarenta y Ocho Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$48,360.00), por concepto de retroactivo por el no pago del salario mínimo de ley;

2) M.M.R.A.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de veintiocho (28) días de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Treinta Mil Ochocientos Ochenta y Cuatro Pesos con 40/100 (RD\$30,884.40), por concepto de ciento quince (115) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00), por concepto de seis (6) meses de salarios caídos, párrafo 2do. artículo 95 del Código de Trabajo; d) la suma de Cuatro Mil Ochocientos Treinta y Cuatro Pesos con 08/100 (RD\$4,834.08), por concepto de dieciocho (18) días de vacaciones; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75), por concepto proporción del salario de navidad año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Dieciséis Mil Ciento Trece Pesos con 60/100 (RD\$16,113.60), por concepto de sesenta (60) días de bonificación, artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Cuarenta y Ocho Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$48,360.00), por concepto de retroactivo;

3) Y.A.H.M.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Nueve Mil Ciento Treinta y Un Pesos con 04/100 (RD\$9,131.04), por concepto de treinta y cuatro (34) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00), por concepto de seis (6) meses de salarios caídos; d) la suma de Tres Mil Setecientos Cincuenta y Nueve Pesos con 84/100 (RD\$3,759.84), por concepto de catorce (14) días de vacaciones; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75), por concepto de salario de navidad del año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Doce Mil Ochenta y Cinco Pesos con 20/100 (RD\$12,085.20), por concepto de cuarenta y cinco (45) días de bonificación, artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Treinta y Seis Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$36,360.00), por concepto de retroactivo;

4) A.A.B.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de veintiocho (28) días de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Nueve Mil Ciento Treinta y Un Pesos con 04/100 (RD\$9,131.04), por concepto de treinta y cuatro (34) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00), por concepto de salarios caídos; d) la suma de Tres Mil Setecientos Cincuenta y Nueve Pesos con 84/100 (RD\$3,759.84), por concepto de catorce (14) días de vacaciones, artículo 177 del Código de Trabajo; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75), por concepto del salario de navidad del año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Doce Mil Ochenta y Cinco Pesos con 20/100 (RD\$12,085.20), por concepto de cuarenta y cinco (45) días de bonificación, año dos mil cuatro (2004), artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Treinta y Seis Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$36,360.00), por concepto de retroactivo;

5) K.H.J.H.: a) la suma de Cuarenta y Seis Mil Novecientos Noventa y Nueve Pesos con 40/100 (RD\$46,999.40), por concepto de veintiocho (28) días de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Trescientos Ochenta y Seis Mil Sesenta y Seis Pesos con 55/100 (RD\$386,066.55), por concepto de doscientos treinta (230) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Doscientos Cuarenta Mil Pesos (RD\$240,000.00), por concepto de salarios caídos, párrafo 3ro. artículo 95 del Código de Trabajo; d) la suma de Treinta Mil Doscientos Trece Pesos con 90/100 (RD\$30,213.90), por concepto de dieciocho (18) días de vacaciones, artículo 177 del Código de Trabajo; e) la suma de Veintidós Mil Ciento Once Pesos con 09/100 (RD\$22,111.09), por concepto proporción del salario de navidad, año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Cien Mil Setecientos Trece Pesos (RD\$100,713.00), por concepto de sesenta (60) días de bonificación año dos mil cuatro (2004), artículo 223 del Código de Trabajo; Sexto: Condenar, como al efecto se condena, a la parte demandada, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., de manera solidaria al pago de una indemnización por la suma de Quince Mil Pesos (RD\$15,000.00), a favor de cada uno de los demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M. y A.A.B., en ocasión de los daños y perjuicios materiales por ellos sufridos solamente por la no inscripción en el Seguro Social por ante el Instituto Dominicano de Seguros Sociales o en el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, en virtud de que éste tribunal no estableció ningún daño por los demás puntos; **Séptimo:** Rechazar, como al efecto se rechaza, el pedimento hecho por la parte demandante de que se condene a la parte demandada al pago de una indemnización a favor de la trabajadora demandante K.H.J.H., en ocasión de los daños y perjuicios morales y materiales por él sufridos en ocasión de la no inscripción en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales y el Sistema Dominicano de Seguridad Social, y por el no pago del salario mínimo, y de la bonificación o participación en los beneficios de la empresa, así como por no permitir disfrutar las vacaciones, ni pagarla, por ser el mismo improcedente, mal fundado y carente de base legal, en virtud de que este tribunal no estableció ningún daño a causa de los mismos; **Octavo:** Ordenar, como al efecto ordena, a la parte demandada, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., que al momento de proceder a pagarle las prestaciones labores, derechos adquiridos y las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores demandantes señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., que tomen en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la sentencia. La variación en el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana (parte in fine del artículo 537 del Código de Trabajo); **Noveno:** Condenar, como al efecto se condena, a la parte demandada, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., de manera solidaria al pago de las costas del procedimiento ordenando su distracción en provecho del abogado apoderado de la parte demandante, L.. F.A.R.C., quien afirma estarlas avanzando en su totalidad; **Décimo:** C., como al efecto se comisiona, el Ministerial J.G.C., Alguacil de Estrados del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat, para la notificación de

la presente sentencia"; b) que sobre el recurso de apelación interpuesto contra esta decisión, intervino la sentencia ahora impugnada, cuyo dispositivo reza así: "Primero: Declarar, como al efecto declara regular y válido en cuanto a la forma el Recurso de Apelación principal interpuesto por la Empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., y la apelación incidental interpuesta por los señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H. contra la sentencia laboral número 14 de fecha 14 de marzo del año dos mil seis (2006), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat; por haber sido hechos de conformidad con lo que dispone la ley; Segundo: En cuanto al fondo, se rechaza en todas partes el recurso de apelación interpuesto por la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., y se rechaza, la apelación incidental interpuesta por los señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., contra la sentencia laboral número 14 de fecha 14 de marzo del año dos mil seis (2006), dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat; Tercero: Se confirma en todas sus partes la sentencia laboral No. 14 de fecha 14 de marzo del año 2006 dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat; y en consecuencia: declarar, como el efecto se declara, como justificada la dimisión ejercida en fecha diecinueve (19) de julio del dos mil cinco (2005), por los trabajadores demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., para ponerle término al contrato de trabajo que le vinculaba a cada uno de ellos, con el empleador la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J. y la Mueblería Roquelín, por haber probado la causa justa de la misma; Cuarto: Declara como al efecto se declara, como resuelto de contrato de trabajo que por tiempo indefinido existió entre cada uno de los trabajadores demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H. y el señor J.R.J., con responsabilidad para este último, por ser resultado de las faltas por el cometida; Quinto: Condenar, como al efecto se condena, a la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., de manera solidaria el pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos y de indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., de la manera siguiente: 1) Y.M.J.H.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de veintiocho (28) días preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de de Nueve Mil Ciento Treinta y Un Pesos con 04/100 (RD\$9,131.04), por concepto de treinta y cuatro (34) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00) por concepto de seis (6) meses de salarios caídos, párrafo 3ro., artículo 95 del Código de Trabajo; d) la suma de Tres Mil Setecientos Cincuenta y Nueve Pesos con 84/100 (RD\$3,750.84), por concepto de catorce (14) días de vacaciones, artículo 177 del Código de Trabajo; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75) artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Doce Mil Ochenta y Cinco Pesos con 20/100 (RD\$12,085.20), por concepto de cuarenta y cinco días de bonificación o participación en los beneficios de la empresa durante el año dos mil cuatro (2004), artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Cuarenta y Ocho Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$48,360.00) por concepto de retroactivo por el no pago del salario mínimo de ley; 2) M.M.R.A.: a) la

suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de veintiocho (28) días preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Treinta Mil Ochocientos Ochenta y Cuatro Pesos con 40/100 (RD\$30,884.40), por concepto de ciento quince (115) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00) por concepto de seis (6) meses de salarios caídos, artículo 95, párrafo 2do. del Código de Trabajo; d) la suma de Cuatro Mil Ochocientos Treinta Cuatro Pesos con 08/100 (RD\$4,834.08), por concepto de dieciocho (18) días de vacaciones; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75) por concepto proporción del salario de navidad año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Cuarenta y Ocho Mil Trescientos Sesenta Pesos con 68/100 (RD\$48,360.68), por concepto de retroactivo; 3) Y.A.H.M.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de de Nueve Mil Ciento Treinta y Un Pesos con 04/100 (RD\$9,131.04), por concepto de treinta y cuatro (34) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Treinta y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos (RD\$38,400.00) por concepto de seis (6) meses de salarios caídos artículo 95 (C.T.); d) la suma de Tres Mil Setecientos Cincuenta y Nueve Pesos con 84/100 (RD\$3,759.84), por concepto de catorce (14) días de vacaciones; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75) por concepto de salario de navidad del año dos mil cinco (2005), artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Treinta y Seis Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$36,360.00), por concepto de retroactivo; 4) A.A.B.: a) la suma de Siete Mil Quinientos Diecinueve Pesos con 68/100 (RD\$7,519.68), por concepto de veintiocho (28) días preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de de Nueve Mil Ciento Treinta y Un Pesos con 04/100 (RD\$9,131.04), por concepto de treinta y cuatro (34) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; d) la suma de Tres Mil Setecientos Cincuenta y Nueve Pesos con 84/100 (RD\$3,759.84) por concepto de catorce (14) días de vacaciones, artículo 177 del Código de Trabajo; e) la suma de Tres Mil Quinientos Treinta y Siete Pesos con 75/100 (RD\$3,537.75) por concepto de salario de navidad del año dos mil cinco (2005), artículos 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Doce Mil Ochenta y Cinco Pesos con 20/100 (RD\$12,085.20), por concepto de cuarenta y cinco días de bonificación año dos mil cuatro (2004), artículo 223 del Código de Trabajo; g) la suma de Treinta y Seis Mil Trescientos Sesenta Pesos (RD\$36,360.40) por concepto de retroactivo; 5) K.H.J.H.: a) la suma de Cuarenta y Seis Mil Novecientos Noventa y Nueve con 40/100 (RD\$46,999.40), por concepto de veintiocho (28) días de preaviso, artículo 76 del Código de Trabajo; b) la suma de Trescientos Ochenta y Seis Mil Sesenta y Seis Pesos con 55/100 (RD\$386,066.55), por concepto de doscientos treinta (230) días de auxilio de cesantía, artículo 80 del Código de Trabajo; c) la suma de Doscientos Cuarenta Mil Pesos (RD\$240,000.00) por concepto de salarios caídos, artículo 95, párrafo 3ro. del Código de Trabajo; d) la suma de Treinta Mil Doscientos Trece Pesos con 90/100 (RD\$30,213.90), por concepto de dieciocho (18) días de vacaciones, artículo 177 del Código de Trabajo; e)

la suma de Veintidós Mil Cientos Once Pesos con 09/100 (RD\$22,111.09), por concepto del salario de navidad año dos mil cinco (2005), artículo 219-220 del Código de Trabajo; f) la suma de Cien Mil Setecientos Trece Pesos (RD\$100,713.00), por concepto de sesenta (60) días de bonificación del año dos mil cuatro (2004), artículo 223 del Código de Trabajo; Sexto: Condenar, como al efecto se condena, a la parte demandada, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., de manera solidaria al pago de una indemnización por la suma de Quince Mil Pesos (RD\$15,000.00), a favor de cada uno de los demandantes, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M. y A.A.B., en ocasión de los daños y perjuicios materiales por ellos como consecuencia de la no inscripción en el Seguro Social (I. D. S. S.); Séptimo: Rechazar, como al efecto se rechaza, el pedimento hecho por la parte demandante de que se condene la parte demandada al pago de una indemnización a favor de la trabajadora demandante, K.H.J.H., en ocasión de los daños y perjuicios morales y materiales por ella sufridos en ocasión de la no inscripción en el Instituto Dominicano de Seguro Social; Octavo: Ordenar, como al efecto de le ordena, a la parte recurrente, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., que al momento de proceder al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos y las indemnizaciones que le corresponden a los trabajadores recurridos, señores Y.M.J.H., M.M.R.A., Y.A.H.M., A.A.B. y K.H.J.H., que tomen en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronuncie la sentencia. La variación en el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana (parte in fine del artículo 537 del Código de Trabajo); Noveno: Condenar, como al efecto se condena, la parte recurrente, la empresa Mueblería Roquelín y el señor J.R.J., de manera solidaria, al pago de las costas del procedimiento ordenando su distracción en provecho del abogado apoderado de la parte recurrida, Licenciado F.A.R.C., quien afirman estarlas avanzando en su totalidad";

Considerando, que el recurrente propone los siguientes medios de casación: Primer Medio: Fallo ultra y extra petita, error grosero y exceso de poder. Violación a las reglas del apoderamiento en el recurso de apelación, al artículo 61 del Código de Procedimiento Civil. Violación al principio *Tantum Devolutum Quantum Apellatum*; Segundo Medio: Violación al artículo 8 de la Constitución de la República, acápite J), ordinal segundo; Tercer Medio: Violación al artículo 141 del Código de Procedimiento Civil y omisión de fundamentar los elementos de pruebas en que basó la Corte su decisión; Cuarto Medio: Omisión de estatuir, falta de base legal y contradicción entre los motivos y el dispositivo; Quinto Medio: Falta de motivo, falta de fundamento y omisión de estatuir;

Considerando, que en el desarrollo de los medios de casación primero, segundo y quinto, los que se reúnen para su examen por su vinculación, el recurrente expresa, en síntesis, lo siguiente: que el Tribunal a-quo violó el límite de su apoderamiento, porque los actuales recurridos le solicitaron que confirmara en toda su parte la sentencia apelada, la cual había condenado a J.R.J. y/oM.R., pero el tribunal varió el dispositivo, enmendando un error de

los demandantes quienes formularon la demanda con esa fórmula y condenó a M.R. y el señor J.R.J., de manera solidaria, lo que constituye un fallo extra petita, porque ese pedimento nadie se lo hizo y una violación a las reglas del apoderamiento; que a partir de la audiencia del 14 de septiembre del 2006, M.R. tenía una representación legal distinta a la del señor J.R.J., pero el tribunal no le otorgó la palabra a la Mueblería para que expusiera sus conclusiones, sino que en la sentencia se hacen constar las conclusiones vertidas en el recurso de apelación principal, señalándose en la sentencia que las conclusiones están por escritos pero sin transcribirse las que pronunció in voce en esa audiencia; que entre sus conclusiones solicitó la inadmisibilidad de la demanda por falta de objeto específico, toda vez que los demandantes originarios no especifican o individualizan la persona contra quien han lanzado su demanda, pero el tribunal no se pronunció al respecto, a lo que estaba obligado, porque los jueces tienen que responder a todas las conclusiones que se les formulen;

Considerando, que la sentencia impugnada expresa lo siguiente: Que al no haber la parte recurrente contestado ningún punto, ni haber aportado al debate ningún documentos a los fines de establecer que la empresa demandada Mueblería Roquelín, era una persona moral, por encontrarse legalmente constituida de conformidad con la ley, procede condenar también al demandado, señor J.R.J., de manera solidaria con la empresa Mueblería Roquelín, al pago de las prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores demandantes, así como las costas del abogado de la parte demandante en virtud de la teoría del patrono aparente en esta materia";

Considerando, que si bien un trabajador puede demandar a dos personas utilizando la fórmula y/o, por tener duda de cuál es su verdadero empleador, el tribunal tras la sustanciación del proceso debe precisar cuál de ellas tiene esa condición y si entiende que ambas son responsables del cumplimiento de las obligaciones que se derivan de un contrato de trabajo señalar los motivos en que sustenta su criterio;

Considerando, que en vista de ello el juez que varía la fórmula adoptada por un demandante para hacer mención de los demandados utilizando la conjunción para imponer una condena solidaria, cuando da por establecido que el demandante laboró con mas de una persona o porque no se le ha demostrado que una de ellas no estaba constituida legalmente, no incurre en fallo extra petita, porque en definitiva el efecto de la condenación es igual al perseguido por el demandante;

Considerando, que por otra parte no existe una fórmula sacramental para que los jueces rechacen unas conclusiones de una de las partes, pudiendo encontrarse el rechazo no tan sólo en el dispositivo de una sentencia, sino además en sus motivaciones;

Considerando, que en la especie en el cuerpo de la sentencia impugnada se dan motivos sobre la condenación de M.R. conjuntamente con el señor J.R.J., lo que implicó un rechazo al medio de inadmisión presentado por el recurrente, el cual estuvo basado en la falta de

individualización del empleador, al identificarse a las personas responsables del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo del demandante;

Considerando, que en relación a la falta de señalamiento de las conclusiones presentadas por M.R. y la violación del derecho de defensa de ésta, no procede que esta Corte se pronuncie al respecto, en vista de sólo estar apoderada del recurso de casación interpuesto por el señor J.R.J., siendo de principio que en un recurso de casación se pueden objetar los aspectos de la sentencia impugnada que afectan al recurrente y no a otro que no haya sido parte en dicho recurso;

Considerando, que por todo ello los medios que se examinan carecen de fundamento y deben ser desestimados;

Considerando, que en el desarrollo de los medios tercero y cuarto, los que se reúnen para su examen por su vinculación, el recurrente expresa, en síntesis, lo siguiente: que la sentencia impugnada se limita a describir y enumerar los medios de pruebas depositados en el tribunal por los demandantes, pero en ninguna parte se establece en cuales de ellas se basó para adoptar su decisión, lo que no es suficiente, ya que no basta que los jueces enuncien las pruebas que se someten a su consideración, sino que es necesario establecer con exactitud en cual de ellas se fundamenta una decisión; que la sentencia de primer grado pronunció el defecto contra los demandados, lo que de igual manera hizo la Corte a-quá al confirmar dicha sentencia en todas sus partes, a pesar de que ellos estuvieron debidamente representados ante ese tribunal de alzada; que a pesar de que él Tribunal a-quo consideró que el contrato de trabajo terminó con responsabilidad para el señor J.R.J., condena a M.R. al pago de prestaciones laborales y otros derechos, lo que no era posible por no haber declarado resuelto el contrato entre los demandantes y los demandados;

Considerando, que la sentencia impugnada expresa lo siguiente: Que en el expediente de que se trata no consta que el empleador haya tenido inscrito a los trabajadores en el I.D.S.S., además no demostró haber realizado el pago de las vacaciones que le correspondían a cada trabajador, conforme a lo dispuesto por los artículos 177 y siguientes del Código de Trabajo; no demostró haber cumplido con la obligación de haber realizado el pago de la participación de los beneficios de la empresa, conforme lo dispone el artículo 223 del Código de Trabajo, que sobre estas causales de dimisión, conforme lo prescriben los artículos 16, 47, 97, del Código de Trabajo y 1315 del Código Civil, era al empleador a quien le correspondía demostrar haber cumplido con las obligaciones que dieron origen a las diferentes causas de dimisión ejercida por los trabajadores y no lo hizo, en consecuencia se declara justificada la dimisión interpuesta por los señores; que en relación al salario los trabajadores se encuentran exento de aportar al debate medios de prueba, correspondiéndole por consiguiente al empleador aportar la prueba en contrario sobre dicho punto, al tenor de lo establecido en el artículo 16 del Código de Trabajo: las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios. Sin embargo, se exime de la carga de la prueba al trabajador

sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Código y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales; que la parte apelante no discutió nada con relación a este punto, ni aportó al debate ningún medio de prueba a los fines de establecer el salario que devengaban los trabajadores demandantes, no obstante estar a su cargo el fardo de la prueba, por lo cual procede acoger el salario alegado por la parte recurrida y recurrente incidental";

Considerando, que el pronunciamiento de un defecto contra una persona que no comparezca ante un tribunal o que habiendo comparecido no presenta conclusiones sobre el fondo de una demanda o de un recurso, no constituye una condenación contra esa persona, sino la declaratoria de una situación procesal creada por esa ausencia, lo cual tiene repercusión ante el tribunal que lo pronunció, de suerte que cuando el tribunal de alzada confirma una sentencia apelada, en modo alguno está confirmando ese hecho concreto acontecido en otro tribunal, sino que su decisión surte efecto sobre las motivaciones y el dispositivo de dicha sentencia;

Considerando, que a un trabajador dimitente le basta con probar una de las faltas atribuidas al empleador para que su dimisión sea declarada justificada, siendo suficiente que el tribunal señale en que fundamenta su decisión sobre esa falta para que la misma sea correcta;

Considerando, que cuando la causa de la dimisión radica en el alegato de que el empleador no cumplió con la satisfacción de derechos que son fundamentales para los trabajadores u obligaciones principales derivadas del contrato de trabajo a cargo del empleador, tales como pago de salarios, disfrute de vacaciones e inscripción en la seguridad social, si el trabajador dimitente demuestra la existencia del contrato de trabajo, corresponde al empleador demostrar el cumplimiento de esas obligaciones, en cuyo caso contrario el tribunal deberá declarar justificada la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador;

Considerando, que los jueces del fondo son soberanos en la apreciación de las pruebas aportadas y de examen de las mismas pueden formar su criterio sobre la solución de un caso, lo cual escapa al control de la casación, salvo cuando incurren en alguna desnaturalización;

Considerando, que en la especie, el Tribunal a-quo da por establecido la existencia de los contratos de trabajo de los reclamantes y declaró justificada la dimisión que estos realizaron al no demostrar el empleador que cumplió con los derechos reclamados por los recurridos y que sirvieron de base para justificar su dimisión, no observándose que el tribunal al formar su criterio sobre esa justa causa incurriera en desnaturalización alguna;

Considerando, que por otra parte, tal como ha sido expresado en el examen de los medios anteriores, no procede que esta Corte se pronuncie sobre las violaciones atribuidas a la

sentencia impugnada en perjuicio de Mueblería Roquelín, por no haber la misma recurrido dicha sentencia;

Considerando, que la sentencia impugnada contiene una relación completa de los hechos y motivos suficientes y pertinentes que permiten a esta corte verificar la correcta aplicación de la ley, en relación a los aspectos tratados en los medios que se examina, por lo que los mismos carecen de fundamento y deben ser desestimados;

En cuanto al recurso de casación incidental:

Considerando, que en su memorial de defensa la recurrida K.H.J.H., interpone un recurso de casación incidental en el cual propone el medio siguiente: Falta de base legal, incorrecta y falsa aplicación de los artículos 1, 2 y 43 de la Ley núm. 1896, falta de aplicación de los artículos 5, 7, 9 y demás normas de la Ley núm. 87-01 sobre Seguridad Social;

Considerando, que en el desarrollo del medio propuesto la recurrente incidental expresa, en síntesis, lo siguiente: que la Corte a-qua no podía rechazarle su acción en reparación en daños y perjuicios por no tenerla inscrita en el seguro social por devengar un salario mayor al estipulado para hacer el seguro social obligatorio en base a una resolución del Instituto Dominicano de Seguro Social, porque esa resolución no es aplicable al Sistema Dominicano de Seguridad Social fundamentado en las disposiciones de la Ley núm. 87-01, lo que estaba obligado hacer en virtud de dicha ley que no establece esa exención, falta de inscripción ésta que le ha producido daño en cuanto al cúmulo de cotizaciones para fines de una pensión por vejez o incapacidad de cualquier tipo, además de que la no acumulación de cotizaciones tiene efecto sobre el tiempo que deberán esperar los reclamantes para tener derecho a una pensión;

Considerando, que tanto en su recurso de apelación incidental, como en sus conclusiones formuladas en la audiencia celebrada por la corte a-qua para conocer el fondo de los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, la señora K.H.J.H., fundamentó su reclamación de reparación de daños y perjuicios sufridos por ella, en la falta incurrida por su empleador al no inscribirla en el Instituto Dominicano de Seguro Social, sin hacer mención de falta de inscripción en el Sistema Nacional de Seguridad Social, lo que llevó al tribunal a-quo a analizar la normativa que rige ese instituto y las disposiciones de la Ley núm. 1896 que lo regula, llegando a la conclusión que por el alto salario devengado por ella Cuarenta Mil Pesos Oro Dominicanos (RD\$40,000.00), la demandada estaba exenta de inscribirla en esa institución por estar por encima del tope salarial instituido para el seguro social obligatorio, decisión que ésta corte encuentra acertada por estar acorde con la indicada Ley núm. 1896 y las resoluciones del IDSS que establecen ese tope salarial, razón por la cual el medio que se examina carece de fundamento y debe ser desestimado;

Por tales motivos, Primero: Rechaza los recursos de casación interpuesto por J.R.J. y Kiansi Heroína Jerez Holguín, contra la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega el 30 de septiembre del 2006, cuyo dispositivo se ha

copiado en parte anterior del presente fallo; Segundo: Condena al recurrente al pago de las costas y las distrae en provecho del L.F.A.R., quien afirma haberlas avanzado en su totalidad.

Así ha sido hecho y juzgado por la Cámara de Tierras, L., Contencioso-Administrativo y Contencioso-Tributario de la Suprema Corte de Justicia, y la sentencia pronunciada por la misma, en la ciudad de Santo Domingo de G., Distrito Nacional, capital de la República, en su audiencia pública del 22 de agosto del 2007, años 164° de la Independencia y 145° de la Restauración.

Firmado: J.L.V., J.A.S. y D.F.E.. G.A., Secretaria General.

La presente sentencia ha sido dada y firmada por los señores Jueces que figuran al pie, en la audiencia pública del día, mes y año en ella expresados, y fue firmada, leída y publicada por mí, Secretaria General, que certifico.