

EL IMPACTO DEL CAMBIO EN LA TITULARIDAD DE LA EMPRESA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Lupo HERNÁNDEZ RUEDA*

Me complace sobremanera participar con un breve artículo en el libro homenaje a mi querido amigo, Dr. Néstor de Buen Lozano.

A fin de ajustar este trabajo a las condiciones previstas en los reglamentos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, divido el desarrollo del tema en tres partes, que consisten: 1) en una visión panorámica de las relaciones de trabajo, las transformaciones de la empresa y el empleo, en el mundo contemporáneo, 2) el tratamiento específico del tema escogido y 3) la experiencia dominicana en lo relativo al cambio de la titularidad de la empresa y sus efectos en el contrato individual de trabajo, con incidencia particular en las empresas públicas o del Estado.

I

Una de las características de las relaciones de trabajo es su constante movimiento. Esto obedece a la condición humana de las partes, a la movilidad de los hechos económicos y al cambio incesante en el mundo tecnológico y del trabajo.

* Doctor en derecho de la Universidad de Santo Domingo. Doctor *Honoris Causa* en Ciencias Jurídicas de las universidades Central del Este, (UCE), Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) e Interamericana (UNICA). Profesor honorario de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCAMAIMA) y de la Universidad Particular San Martín de Porres, de Lima, Perú. Ex-presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es Premio Presidencial de la Excelencia Profesional, 2000. Ha publicado varias obras de derecho del trabajo, entre ellas *Manual de derecho del trabajo*, con ocho ediciones, y *Derecho procesal del trabajo*, con cuatro ediciones y un *Código de Trabajo anotado* (dos volúmenes).

La globalización de la economía, el reordenamiento político mundial y el avance tecnológico, particularmente en el área de las comunicaciones, internacionaliza el empleo y los mercados de producción, generando fuerte competitividad que obliga, para la subsistencia y el logro de una rentabilidad aceptable, la fusión de empleadores, el rediseño o reestructuración de la empresa; cambios significativos en su dirección y objetivos y en las modalidades de la prestación del servicio, que necesariamente, repercuten en las relaciones de trabajo, particularmente en la continuidad del negocio y en la suspensión y hasta extinción del contrato individual de trabajo. En algunos países de América Latina se ha dejado sentir el efecto de la privatización (o capitalización) de las empresas estatales.

Pero el cuestionamiento actual es más profundo. Existe el problema de la subcontratación, y el hecho indiscutible, según recientes estadísticas de la OIT, de que la mayor parte de los empleos en las últimas décadas y de las personas que integran la fuerza de trabajo, se mantiene al margen del trabajo humano legal y tradicionalmente estructurado. Además, la globalización trae una abierta competitividad interna (en una misma nación) e internacional (entre países y aun entre regiones del mismo continente), produciendo notables repercusiones en el mundo y el mercado de trabajo, que incluye, entre otras, la internacionalización de la mano de obra calificada, la flexibilidad de los salarios, el crecimiento del trabajo informal, el deterioro del contrato por tiempo indefinido (incremento de los contratos temporales o de duración limitada), el cuestionamiento de las normas sobre estabilidad del empleo, así como el debilitamiento y las pérdidas de iniciativas del sector sindical.

En los países industrializados es cada vez más frecuente el empleo de un sistema de producción flexible, que permite mejorar la productividad sin reducir los niveles de remuneración. Ello requiere una mano de obra altamente calificada, destinada a satisfacer determinadas demandas de producción. Esto conlleva el trabajo en equipo y una reforma de las técnicas de producción en masa, que se considera “no satisfacen las necesidades psicológicas y sociales del trabajador”.

En opinión de Cappelli y Rogovsky,¹

el denominador común de todos los modelos de nuevos sistemas de trabajo es su contraposición a los sistemas tayloristas, vinculados a la organización científica. El debate contemporáneo en los Estados Unidos comenzó por

¹ Capelli-Rogovsky, OIT, 1994.

individualizar los sistemas de trabajo característicos de la nueva producción “ajustada”, “aligerada” o de “alto rendimiento” (*lean o high-performance production*). Estos sistemas productivos, que tienen sus exponentes más destacados en las industrias del Japón, comprenden técnicas de trabajo como el control estadístico de los procesos, los sistemas de producción de existencias “justo a tiempo”, el perfeccionamiento continuo y la gestión de “calidad total”. Estos sistemas de producción descansan en el criterio de que el incremento de la calidad, la productividad y la flexibilidad puede obtenerse mediante una utilización más eficaz de la fuerza del trabajo.

Otro fenómeno del avance tecnológico lo constituye la producción intencional integrada.

Los emplazamientos nacionales de la tecnología mundial integrada no necesitan actualmente disponer de la ventaja de su ubicación ni de la mano de obra barata, para participar en la producción internacional. Se especializan y se hacen competitivos desde la producción local, cuando son electrónicamente accesibles al resto del planeta. Las empresas son competitivas por la calidad de los bienes que producen, pero, cuando coinciden las ventajas de la ubicación y otros factores con las altas calificaciones técnicas del personal, la producción local compite ventajosamente en el mercado internacional. Por eso, como bien dice Campbell,² “la ventaja de un lugar geográfico depende más de las infraestructuras de índole física y social que incumbe crear a los poderes públicos, que de sus ventajas naturales u otros bienes propios de la zona”.

La producción internacional integrada produce tres efectos sobre la calidad de los empleos:

- 1) A mayor integración, mayor dependencia. La empresa está distribuida en diversas regiones del mundo, unida por los avances tecnológicos en el área de la comunicación, laborando todo el tiempo y determinando su producción y el ritmo del trabajo por órdenes impartidas electrónicamente, desde una u otra parte del mundo. La gran mayoría de los productos de cada filial son insumos para otra parte del sistema de producción integrada y el ritmo del trabajo y de la producción dependen menos de las condiciones económicas locales que de la demanda internacional.

² Campbell, OIT, 1994.

- 2) Predomina la calidad en el empleo y en el producto terminado, así como la buena organización de los recursos humanos, lo que determina la ventaja competitiva y los precios. Las empresas dependen no sólo del factor tiempo, sino de la calidad de los insumos destinados a la producción integrada.
- 3) Los mejores puestos de trabajo no se mantienen invariablemente en un país determinado, pudiendo ubicarse a voluntad o trasladarse a cualquier lugar de producción.

En el “Encuentro internacional sobre relaciones del trabajo y seguridad social. Tendencias y desafíos”,³ celebrado en homenaje al presidente Rafael Caldera por las distintas asociaciones iberoamericanas de derecho del trabajo y la seguridad social, decía Víctor Tokman, experto económico de la OIT, en el desarrollo del tema “Empleo y derecho del trabajo”, que los empleadores y gobiernos de América Latina recurren a la reducción de costos y salarios, aunque en América Latina, según dicho experto, “los salarios no son altos”; recurren también a la reducción de los costos agregados al trabajo (cargas impositivas, financiamiento de la seguridad social, etc.) que en América Latina —según dijo— “son más altos que los salarios”; y a los recortes legales y a la flexibilización de las normas y condiciones de trabajo (fomento del trabajo temporal en detrimento del contrato de trabajo por tiempo indefinido), como recursos para alcanzar la competitividad y sobrevivir en un mundo de economía globalizada.

La fórmula adoptada es simple, dijo: “Ni salarios altos ni exceso de protección; flexibilización y reducción de los costos agregados”. Tokman agregó: la flexibilización comprende más contratos de duración limitada, que terminan sin responsabilidad, mayor facilidad para el despido, subcontratación con empresas de servicios, fomento del contrato de aprendizaje, aumento de los periodos de prueba, fomento del trabajo informal, a domicilio, de la pequeña y mediana empresa e incrementos de los esfuerzos dirigidos al aumento de la productividad, del empleo de jóvenes, de nuevas estrategias de producción donde la retribución descansa en el rendimiento. Se trata del recrudescimiento de la vieja pugna entre lo económico y lo humano, entre los hechos económicos y las normas de protección social al trabajo humano.

³ Caracas, Venezuela, 25-28 de octubre de 1998.

II

Completado el panorama general que integra y forma la primera parte del presente artículo, se desarrolla a continuación la parte específica sobre el tema escogido. Cabe decir, así de entrada, que el cambio en la titularidad de la empresa, no entraña por sí solo, la terminación del contrato individual de trabajo, pues, transmite al empleador cesionario todas la prerrogativas y obligaciones correspondientes a la empresa o establecimiento cedido o al trabajador transferido, incluyendo las que hayan sido objeto de demanda, estén pendientes de fallo o de ejecución de sentencia. Se trata de una subrogación legal del empleador cesionario y, por tanto, la continuidad de la relación de trabajo. Vale decir de una obligación legal que se impone al empleador cesionario, de la cual queda liberado en cierta medida el empleador cedente y que requiere del libre consentimiento del trabajador, siendo ésta, precisamente, otra nota relevante.

La sustitución del patrono, e incluso, la cesión de empresa y el transferimiento del trabajador, requieren del libre consentimiento expreso o tácito del trabajador. Sin dicho consentimiento la relación de trabajo no continúa con el nuevo empleador. La obligación de informar al trabajador el cambio en la titularidad de la empresa, es una medida protectora de la cual se desprende que el sindicato o el trabajador tienen derecho a objetar el cambio o negarse a su transferimiento. Cuando ocurre esta negativa, el contrato de trabajo termina con responsabilidad para el empleador cedente. En el derecho común, la cesión de contrato u obligaciones da lugar a una relación tripartita, que no desaparece en la cesión de empresa o transferimiento del trabajador en el derecho del trabajo.

Pero hay algo más. El cambio en la titularidad de la empresa puede ser por cesión, venta, u otras formas de traspaso de la empresa, sucursal, dependencia u obligaciones. Vale decir, que el empleador sustituto puede ser propietario, arrendatario, usufructuario, etc. de la totalidad o parte del negocio cedido o al cual se transfiere el trabajador. Esto hace que la titularidad del empleador sustituto sea *heterogénea*, de acuerdo con el tipo de su titularidad. Por este motivo, el titular de la empresa ejerce un poder de gestión a tono con su titularidad.

La *continuidad* de gestión de la empresa es determinante de la continuidad de responsabilidades laborales. La cesión de empresa entraña, necesariamente, la sustitución en la titularidad, la sustitución en el ejercicio de la gestión del negocio y, consecuentemente, la *continuidad* de la actividad o negocio

de la empresa. Esta última es determinante. Pero, la cesión debe ser real, efectiva y suficiente para que el nuevo titular ejerza y pueda ejercer la gestión de la empresa, sucursal o dependencia cedida en propiedad, arrendamiento, etc. Lo contrario sería una simulación, una cesión de empresa simulada.

Es necesario también la transmisión de un conjunto de elementos esenciales individualizadores de la empresa. El empleador sustituto (comprador, cesionario, arrendatario, etc.) adquiere en todo o en parte, un conjunto de elementos esenciales, individualizadores de la empresa cedida, que garantizan la continuidad total o parcial de sus operaciones; la permanencia total o parcial de la explotación o negocio como unidad de producción en su factores técnicos, organizativos o patrimoniales.

La venta, cesión o arrendamiento de bienes o elementos aislados, aunque importantes, no caracterizan la cesión de empresa. La transmisión de elementos aislados no puede configurar un cambio en la titularidad de la empresa. Es necesaria una transferencia directa y efectiva, total o parcial de la unidad de producción del empleador sustituido al nuevo empleador. No se considera cesión o traspaso de empresa, la venta de una locomotora, o de algunos bienes por embargo ni el arrendamiento o venta de un local. En los casos precitados se ceden o transfieren elementos aislados, más o menos importantes, pero nunca una empresa.

El cambio en la titularidad de la empresa debe ser comunicado al trabajador, al sindicato y al departamento o autoridades del trabajo, pudiendo el trabajador oponerse a su transferencia cuando éste le acarree perjuicios morales o materiales. La comunicación de la cesión a las autoridades de trabajo persigue facilitar su función tutelar de vigilancia en el cumplimiento de la ley. La comunicación puede ser colectiva, mediante circular al personal o individual. No existe formalidad alguna para cumplir con esta obligación. Pero el trabajador debe ser avisado del cambio, que puede alterar las condiciones esenciales del contrato, o consistir en una maniobra susceptible de encubrir o generar la insolvencia de los empleadores.

Muchas veces se recurre a la venta total de la mayoría de sus acciones o a la fusión de empresas, produciéndose un cambio en la titularidad de la empresa, que, generalmente, conduce a la extinción del contrato individual de trabajo de aquellos trabajadores que no continúan prestando servicios.

La fusión de empresas produce los mismos efectos que la cesión. La subrogación legal de responsabilidades se impone en virtud de la ley y los derechos del trabajador permanecen inalterables, sea que la relación de trabajo cese o el trabajador continúe trabajando en la nueva empresa.

En definitiva, en el cambio en la titularidad de la empresa, sucursal o dependencia, la titularidad del empleador sustituto es heterogénea; opera por cualquier forma traslativa de derechos y obligaciones. Es necesaria la cesión, venta o traspaso de un conjunto o unidad esencial, individualizante de la empresa cedida, así como la continuidad en la explotación del negocio o actividad. La cesión o el transferimiento no se impone al trabajador, pero sí transmite al empleador cesionario los derechos y obligaciones del cedente frente al trabajador.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia dominicana,⁴ considera “suficiente para que exista la cesión de empresa, una *continuidad en la explotación del establecimiento cedido*, siendo irrelevante que se trate de la sustitución de una empresa en su totalidad o de una sucursal”. También juzgó, mediante la misma sentencia, que “la adquisición de una franquicia para operar una institución bancaria o parte de dicha institución” se asimila a la cesión de empresa o sucursal. Por la misma sentencia estableció también, que la finalidad de la ley es garantizar los derechos de los trabajadores “frente a negociaciones a las cuales permanecen ajenos, que conlleven no tan sólo cambios en la dirección de las empresas, sino disminución o transferencia del patrimonio empresarial”.

El cambio en la titularidad puede ocurrir como consecuencia de la ejecución de una decisión de los tribunales. En efecto, muchas veces, el cambio resulta de los procedimientos judiciales de ejecución, que, a veces, culminan con el cambio en la propiedad de la empresa garantía, que pasa al acreedor o a un tercero. En estos casos, el adjudicatario deviene en empleador, responsable de los derechos y prerrogativas de los trabajadores. Dicho en otras palabras, la adjudicación trasmite la unidad de producción que constituye la empresa y convierte al adjudicatario en empleador sustituto, responsable frente a los trabajadores. Los derechos de éstos no resultan afectados por efecto de la sentencia de adjudicación o el posterior traspaso de la empresa a un tercero continuador de sus operaciones. “Los derechos que emanan del contrato de trabajo no constituyen una relación de personas, sino, una relación económica real entre el obrero que desempeña un trabajo que forma parte de la producción y el patrón (impersonalmente considerado) que constituye el capital en sentido económico”.⁵

⁴ Sentencia del 11 de agosto de 1999, *Boletín Judicial*, núm. 1065, p. 463.

⁵ Decisión de fecha 17 de marzo de 1943, de la IV Sala de la Suprema Corte de Justicia de México, citada por Cueva, Mario de la, *Derecho dominicano del trabajo*, t. I, p. 786.

El cambio en la titularidad de la empresa puede ocurrir también por sucesión, con motivo del fallecimiento del único dueño de la empresa. La muerte del empleador, su incapacidad física o mental, a veces motivan el cierre definitivo de la empresa de único dueño; pero, cuando estos hechos no producen la terminación del negocio, la titularidad pasa a la sucesión o herederos del único dueño, o a un tercero, como propietario o arrendatario del negocio.⁶

No cabe confundir la sustitución judicial de empleador, con la adjudicación parcial de bienes embargados. La primera conlleva, necesariamente, la transmisión de bienes que individualizan la empresa, la transmisión de la unidad jurídica-económica de la empresa, lo cual no existe en la segunda. Pero, conlleva también, necesariamente la continuación de la explotación económica. El acreedor ejecutante, adquiriente judicial de determinados bienes en garantía, no se convierte en empleador. Tampoco hay sustitución judicial de patrono cuando la ejecución y adjudicación tienen efecto después del cierre definitivo de la empresa, seguido de la liquidación del personal. En estos supuestos, el acreedor declarado judicialmente adjudicatario no ha adquirido una empresa ni ésta ha pasado a nuevas manos, sino que dejó de existir con anterioridad a la adjudicación. Esto, naturalmente, no impide la concurrencia de los trabajadores con el acreedor ejecutante para el reconocimiento judicial y pago de sus derechos adquiridos o en discusión.⁷

Tampoco cabe confundir la liquidación de la empresa con la sustitución de empleador. La liquidación extingue la empresa, la que no continúa operando en manos de sus acreedores o terceros. No hay, pues, un cambio en la titularidad de la empresa.

Pero la liquidación, aunque no es una sustitución de empleadores, no extingue los derechos del trabajador, particularmente cuando la liquidación obedece a problemas administrativos, financieros o a otras causas imputables a la empresa. Los salarios y derechos del trabajador no pueden resultar afectados por la liquidación, no sólo por mandato expreso de la ley, sino porque tales derechos son irrenunciables y los créditos de los trabajadores, por concepto de salarios, gozan, en todos los casos, de un privilegio

⁶ Cuando tales hechos producen el cierre definitivo de la empresa, la legislación dominicana prevé a los trabajadores el pago de una asistencia económica, que no es una indemnización, sino una prestación de seguridad social insertada entre las normas de trabajo. Esto lo prevé el Art. 82 del Código de Trabajo.

⁷ Cuando al empleador se ha declarado en quiebra, conforme a la legislación dominicana, el pago de la asistencia económica prevista en el citado Art. 82 del Código de Trabajo.

general y derecho de preferencia sobre los créditos de particulares de cualquier naturaleza, con excepción de los del Estado.⁸

III

Un aspecto importante se refiere al cambio en la titularidad en la empresa pública o del Estado. En la República Dominicana cabe mencionar de modo particular, el impacto producido por la aplicación de la Ley General de Reforma de la Empresa Pública, que ha generado en la práctica, situaciones de interés jurídico y económico que atañen, en particular, a la estabilidad en el empleo. Tres modalidades o sistemas distintos resaltan en la aplicación de esta ley. En un primer caso (privatización o capitalización de la industria estatal de la harina), el cambio en la titularidad de la empresa produjo la desaparición de la empresa estatal y su reemplazo por una nueva entidad, de capital privado. En el segundo sistema (capitalización o privatización de la producción y de la comercialización de la energía eléctrica), la Corporación Dominicana de Electricidad (el empleador cedente) no desaparece, pero traspasa parte de su explotación a terceros (producción, distribución y comercialización del servicio eléctrico), convirtiéndose de paso, la empresa estatal, *en accionista* de las empresas privadas e *intermediaria* entre las empresas comercializadoras de la energía eléctrica y las empresas generadores de energía eléctrica. En el tercer sistema (privatización de la industria azucarera estatal) el cambio en la titularidad se efectuó mediante *arrendamientos* de los ingenios azucareros del Estado.

En dichos casos, se liquidó total o parcialmente al personal de la empresa pública (rescisión de los contratos individuales de trabajo) en virtud de la ley. Pero, hubo una *continuidad* del negocio o explotación, y, el nuevo empleador (nueva empresa de capital privado), ejerce la gestión activa, real y efectiva del negocio o explotación cedido o arrendado. Se inician nuevas relaciones de trabajo con parte del personal de la empresa pública, después de concluido sus contratos de trabajo con la empresa estatal. No hay trato directo, de carácter laboral, entre la empresa pública y la empresa privada que la sustituye, aunque se arrienda un conjunto organizado, que incluye bienes muebles e inmuebles. Tampoco, en principio, hay traspaso de personal, puesto que los trabajadores de la empresa pública son previamente

⁸ Art. 207 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

desinteresados, mediante el pago de sus derechos y prestaciones laborales o su conversión voluntaria en accionista de la empresa privada, en virtud de la ley, al convertir en acciones de dicha empresa el total o parte de sus prestaciones y derechos laborales.

En consecuencia, la situación es heterogénea y compleja, dependiendo del camino seguido para la privatización de la empresa pública (arrendamiento, desaparición o cierre definitivo, total o parcial de la empresa pública o la incorporación del trabajador como accionista de la empresa privada), operado el traspaso de una unidad económica que individualiza la empresa, así como la continuación de la explotación, a cargo de la empresa privada. En la práctica, sólo en la primera modalidad o sistema (venta o traspaso de la industria estatal de la harina), la privatización o capitalización ha sido exitosa. Pero, la privatización, sea cual sea su forma, no excluye la aplicación de las normas relativas a la cesión de empresa, cuando hubiere lugar a ello, particularmente, en los casos en curso en los tribunales o pendientes de ejecución; casi siempre va acompañada de la extinción del contrato de trabajo individual de un número considerable de trabajadores, que quedan sin empleo, sin oportunidad de continuar trabajando con el nuevo empleador o patrón sustituto.

Los modos de cambio en la titularidad de la empresa pública, descritos más arriba, tienen naturaleza *mixta*. En el primer sistema (privatización de la industria estatal de la harina), la resolución de los contratos de trabajo y la continuidad en la prestación del servicio en la nueva empresa de capital privado, tiene un carácter legal-convencional, por cuanto la resolución o la continuidad de los contratos individuales de trabajo, son el resultado de disposiciones legales y de acuerdos convencionales, quedando a discreción del personal desplazado de la industria estatal, optar entre recibir el pago de la indemnización por despido o el monto de éstas convertido en acciones, que formarían parte del capital de la nueva empresa. No conozco ningún caso en el cual un trabajador haya optado por el accionariado, todos prefirieron el pago de la indemnización legal. Pero, en el caso de muchos de ellos, no hubo una interrupción en la prestación material del servicio personal, por lo que, de hecho, no se produjo una ruptura de la relación de trabajo, debido a que el despido, con o sin preaviso, es una forma legal de terminación del contrato y no hay despido si el contrato, de hecho, no termina, pues, el solo pago de la indemnización, no implica la ruptura del vínculo jurídico que entraña la terminación del contrato individual de trabajo.

Se trata de despidos irreales y simulados, pues no se ha producido la resolución del contrato de trabajo. En estos casos, ¿qué carácter tiene la indemnización recibida? ¿Se trata de un pago erróneo que requiere devolución, de un anticipo a cuenta de salarios o futuras prestaciones o de una gratificación? En el derecho dominicano del trabajo las denominadas prestaciones laborales o indemnización por despido, no son un derecho por antigüedad, sino, como ha reconocido la Suprema Corte de Justicia, una indemnización por la ruptura abusiva del contrato de trabajo. Se presume que, cuando el empleador le pone término al contrato individual de trabajo, incurre en un abuso de derecho, que causa daños al trabajador, los cuales debe reparar, pero, el monto de esta indemnización lo fija taxativamente la ley, escapando a la facultad soberana de apreciación del juez. Esta indemnización debe ser pagada en todos los casos de terminación del contrato, salvo, cuando el trabajador ha incurrido en falta grave e inexcusable.

En el segundo sistema (capitalización o privatización parcial del servicio público de la energía eléctrica), la empresa estatal, Corporación Dominicana de Electricidad, no desaparece pero traspasa a otras empresas, de capital privado, los bloques de actividad relativos a la producción de la energía eléctrica, incluyendo las diversas plantas generadoras, y la distribución y comercialización de la energía, en todo el territorio nacional, conservando la producción hidráulica de la energía. Además, opera como intermediaria entre las empresas privadas productoras de energía eléctrica y las empresas privadas encargadas de la distribución y comercialización de la energía, siendo a la vez socia o accionista de estas empresas. En este engranaje, la transmisión de la titularidad de la empresa tiene también un carácter mixto, legal-convencional, con los efectos descritos más arriba, al tratar sobre la transmisión de titularidad (capitalización o privatización) de la industria estatal de la harina.

En el cambio de titularidad en el tercer sistema, debido al deterioro de la industria azucarera estatal, al carácter estacional del servicio prestado, que por su naturaleza, sólo dura una parte del año y la vasta extensión del territorio nacional dedicado a la siembra y cultivo de la caña de azúcar, se optó por el arrendamiento de los ingenios, sus anexos y dependencias, conservando el Estado la propiedad de los terrenos y de los ingenios azucareros arrendados. El deterioro de la industria y la naturaleza del trabajo en esta actividad, forzó a los arrendatarios a no iniciar de inmediato la molienda de caña, sin antes proceder a la reestructuración de la empresa, de los cañaverales y equipos de molienda, en fin, al mejoramiento general de la empresa,

incluyendo la forma de vida, alojamiento y trabajo del personal a utilizar, lo que ha producido, de hecho, una interrupción en la continuidad de la prestación del servicio, incluso, para el personal de planta que labora en las oficinas, sea por el cierre de temporal de los ingenios o del posterior traspaso del arrendamiento del ingenio a otras empresas de capital privado. Han transcurrido varios años de la privatización de esta industria y todavía no ha sido rehabilitada totalmente, aunque abundan los proyectos de reestructuración, que se anuncian sin ejecución inmediata, como el traslado del Ingenio Río Haina, el más grande de todos, a la Sección Triple Ozama de la provincia de Monte Plata. Los trabajadores han quedado sin empleo, y la gran mayoría de ellos sin el pago de la indemnización que le acuerda la ley. Una parte, bastante reducida, trabaja en los pocos ingenios que han empezado a reactivar su producción.

El cambio en la titularidad de esta industria no puede lesionar los derechos del trabajador, siendo, solidariamente responsable, el empleador sustituto (la nueva empresa de capital privado) y el empleador sustituido, el Consejo Estatal del Azúcar. En estos casos no se ha producido una terminación legal de los contratos de trabajo, sino una suspensión de los efectos del contrato y, al reanudarse las operaciones en los ingenios del Estado, la empresa de capital privado, que ha arrendado tales o cuales ingenios, debe responder junto con el Consejo Estatal del Azúcar frente al trabajador despedido o recontratado, por el tiempo de servicio prestado en el ingenio. El trabajador tiene derechos en la empresa, independientemente del titular de la misma. La ley, para los fines del reconocimiento de estos derechos, asimila el contrato estacional al contrato de trabajo por tiempo indefinido, determinándose la duración del contrato por el resultado de la suma o acumulación de las temporadas anuales trabajadas. La naturaleza del cambio en la titularidad en este sistema es predominantemente legal. Lo que se arriendan son los ingenios con sus anexos y dependencia, y los campos de caña.

Una decisión de la Suprema Corte de Justicia dominicana,⁹ reconoce que los cambios y vicisitudes que puedan afectar la propiedad o la dirección de la empresa, muchas veces motivan la terminación del contrato individual de trabajo, incluso el transferimiento, préstamo o traspaso del trabajador. En este orden de ideas, el adquiriente o arrendatario de una empresa responde en caso de terminación del contrato de trabajo celebrado con el empleador

⁹ Sentencia del 12 de julio de 1963, *Boletín Judicial*, núm. 636, p. 691.

sustituto, si la prestación del mismo servicio se hace en la nueva empresa adquirente o arrendataria, (nuevo patrono) y en consecuencia, es solidariamente responsable con el patrono anterior de las obligaciones de la sustitución de patrono.

En otra decisión, nuestro más alto tribunal de justicia ha juzgado¹⁰ que las obligaciones de los cesionarios de empresas con los trabajadores de las mismas, anteriores a la cesión, son de carácter imperativo, siendo indiferente, frente a esas obligaciones con fuente en la ley, las estipulaciones que hagan entre sí los cedentes y los cesionarios de las empresas que resulten en perjuicio de los trabajadores.

Mario de la Cueva¹¹ opina que: “Al obrero no le interesa, de manera fundamental, la persona del propietario, sino el conjunto de derechos que le confiere su permanencia, durante varios años, en la empresa”. De la Cueva¹² reproduce una decisión de la IV Sala de la Suprema Corte de Justicia de México, de fecha 17 de marzo de 1943, la cual dio origen a la doctrina de la existencia de un derecho real de los trabajadores sobre la empresa. Según dicha ejecutoria,

el trabajador presta sus servicios a la industria y no a los patronos. Los derechos derivados del contrato de trabajo no constituyen una relación de personas, sino una relación económica real donde el obrero con su trabajo participa y forma parte del proceso de la producción y el patrono (impersonalmente considerado), representa el capital en sentido económico. Por tanto, aun cuando exista un cambio de personas físicas o morales en un negocio, los contratos de trabajo surten efectos jurídicos. El nuevo patrono adquiere las responsabilidades del anterior derivadas de dichos contratos.

Según Rafael Caldera,¹³ “el concepto de empresa sirve para amparar una concepción de carácter institucional que hace de la empresa una comunidad natural dentro de la cual, reconociendo el poder de dirección del patrono, forman parte esencial los trabajadores... la noción sirve para explicar la subsistencia de la relación laboral en casos como el de sustitución de patronos”.

¹⁰ Sentencia del 18 de agosto de 1961, *Boletín Judicial*, núm. 613, p. 1573; Sentencia del 12 de julio de 1963, *Boletín Judicial*, núm. 636, pp. 691-692.

¹¹ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 1954, t. I, p. 786.

¹² *Idem*.

¹³ Caldera, Rafael, *Derecho del trabajo*, t. I, p. 236.

Tal concepto es el que introdujo en Francia la reforma de 1932 al artículo 23 del Libro Primero del Código de Trabajo, al disponer que “Si sobreviene una modificación en la situación jurídica del empleador, especialmente en los casos de sucesión, venta, fusión, transformación del fondo o reorganización de la sociedad, los contratos de trabajo vigentes en el día de la modificación subsisten entre el nuevo patrono y el personal de la empresa”.

En República Dominicana, la Ley 4282 del 17 de septiembre del 1955, que modificó varios textos del Código de Trabajo, introdujo en nuestro país ese concepto de empresa. El derecho dominicano de trabajo (artículos 63, 64 y 96 del Código vigente), formaliza las relaciones entre el trabajador y la empresa, como unidad económica. Por eso es que no afecta al trabajador el cambio en la titularidad del empleador. Es lo que los profesores franceses llaman *el derecho de propiedad al empleo*.

Finalmente, me permito completar la visión de los efectos de la privatización de la empresa pública en la República Dominicana, tratando brevemente su impacto en la libertad sindical. Aunque este aspecto escapa al tratamiento concreto del tema, me tomo esta libertad debido a su estrecha relación con el contrato individual de trabajo en cuanto a su estabilidad, y porque considero útil ofrecer una visión más completa de la realidad. En las diversas empresas del Estado existían sindicatos de trabajadores y, en todas, estaban vigentes diversos convenios colectivos de condiciones de trabajo, los cuales desaparecieron como consecuencia de la aplicación de la Ley de la Reforma de la Empresa Pública. Aunque fue reactivado el SITRACODE, el otrora poderoso Sindicato de Trabajadores de la Corporación Dominicana de Electricidad, sobrevive como una burocracia sindical en la empresa, de escasa actividad, es decir, como una sombra de lo que fue esta organización profesional de trabajadores. El convenio colectivo de la industria estatal de la harina desapareció con la terminación de todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, lo que produjo consecuentemente, la extinción del sindicato de trabajadores que también devino como consecuencia del cierre definitivo de la empresa que suscribió dicho contrato.¹⁴

Los trabajadores de esta industria que luego de la terminación de sus contratos individuales ingresaron a la nueva empresa de capital privado, continuadora de las operaciones de la empresa pública desaparecida, firmaron

¹⁴ El Código de Trabajo vigente establece como causas de terminación del convenio colectivo, la terminación de todos los contratos individuales de trabajo, extinción del sindicato y cierre definitivo de la empresa que haya suscrito el convenio.

sendos contratos individuales de trabajo. Todavía estos trabajadores no se han organizado profesionalmente ni han requerido la firma de un convenio colectivo de condiciones de trabajo. En este sentido, aunque la nueva empresa, de capital privado, opera exitosamente en cuanto a la libertad sindical, la privatización ha entrañado un retroceso para el sindicalismo nacional.

El cambio en la titularidad de la empresa de energía eléctrica estatal ha impactado también negativamente en la organización profesional y en los contratos individuales de trabajo, una cantidad de los cuales terminó como consecuencia de la aplicación de la mencionada ley de reforma de la empresa pública, aumentando el número de desocupados. Alguno de estos trabajadores, particularmente los más jóvenes, los de mayor experiencia y capacidad profesional, suscribieron contratos de trabajo con las nuevas empresas de capital privado. Pero la mayoría quedó sin empleo. Una parte encontró nuevo trabajo. Otros, a pesar del pago de sus prestaciones laborales continuaron prestando el mismo servicio, sin interrupción alguna, en las nuevas empresas de capital privado, produciéndose, de hecho, lo que he denominado despido simulado. Incluso, un número considerable de trabajadores, altamente calificados, cuyos contratos individuales terminaron con el beneficio de una pensión y que, posteriormente, fueron recontratados por las nuevas empresas de capital privado dedicadas a la distribución y comercialización de la energía eléctrica, al poco tiempo del inicio de esta relación de trabajo, fueron forzados a dimitir de sus empleos debido a una cláusula del plan de pensiones de la Corporación Dominicana de Electricidad, según la cual, la pensión otorgada se pierde automáticamente cuando la empresa estatal fuera accionista de la nueva empresa, siendo, como se ha dicho precedentemente, la Corporación Dominicana de Electricidad *socia o accionista* de las nuevas empresas de capital privado, así como intermediaria ente las empresas productoras y las comercializadoras de la energía eléctrica. Esto ha lesionado el interés de los trabajadores, que, de este modo, estaban forzados a optar entre mantener la pensión vitalicia o dimitir de las nuevas empresas de capital privado, optando por lo primero.

En la industria azucarera estatal existían los tradicionales sindicatos de trabajadores en cada ingenio, a nivel de empresa, o como sindicatos de oficio o de trabajadores del campo; existían también varios convenios colectivos de condiciones de trabajo. Como consecuencia del deterioro de esta industria, su arrendamiento a empresas de capital privado y el posterior cierre o suspensión de actividades de la mayoría de los ingenios, se ha producido una paralización de toda actividad sindical, la cual no se manifiesta ni si-

quiera en los pocos ingenios que, bajo el control de sus arrendatarios de capital privado, operan actualmente.

Resumiendo, los efectos producidos por la privatización de las empresas estatales, en cuanto a la libertad sindical, han sido demoledores. Los sindicatos y sus líderes no tienen respuestas al cambio introducido, y los trabajadores, avasallados por la pérdida de sus empleos, lucen sin iniciativas y totalmente desamparados. En la industria azucarera la situación es más grave que en la privatización del servicio de la energía eléctrica estatal y que en la industria estatal de la harina. La extinción de los contratos individuales de trabajo ha sido general y aplastante.