



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

LOS GRUPOS DE EMPRESAS COMO ACTOR PATRONAL DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN VENEZUELA 1999-2007

Realizado por:
Cárdenas Fonseca, Elymar Carolina
Hurtado Díaz, Saray Desiree

Profesor guía:
Jair de Freitas

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de ____ de ____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO
LOS GRUPOS DE EMPRESAS COMO ACTOR PATRONAL
DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES
EN VENEZUELA 1999-2007

Tesista: Cárdenas F., Elymar C.

Tesista: Hurtado D., Saray D.

Tutor: Jair De Freitas

Caracas, 8 octubre de 2007

DEDICATORIAS

A mis padres, por haber confiando en mi en todo momento,
A mi abuela, por iluminarme el camino con sus oraciones,
A mi hermana, para que tenga siempre presente
que nunca es tarde para alcanzar nuestras metas,
A Luis Miguel, por apoyarme incondicionalmente
en todas mis decisiones.
Gracias a todos por ser parte de mi vida!

Carolina

A mis padres, porque con sus principios y valores,
hicieron de mi, la persona que soy hoy,
A mis abuelas, porque sé que comparten conmigo
la satisfacción por haber alcanzado esta meta,
A mi tía Maribel, porque sé que mis logros también son suyos
A mis hermanos, para que nunca renuncien a sus sueños,

Saray

AGRADECIMIENTOS

A todas aquellas personas que de alguna u otra forma colaboraron para que este proyecto se hiciera realidad.

Al Dr. Freddy Caridad y el Dr. César Carballo por las entrevistas concedidas.

A nuestros profesores José Ramón Naranjo y Gustavo García por sus valiosos aportes.

Y muy especialmente a nuestro tutor Jair De Freitas por el interés que siempre demostró y por compartir con nosotras todos sus conocimientos.

Gracias a todos!

INDICE GENERAL

DEDICATORIAS	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
INDICE GENERAL	v
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
CAPÍTULO II. OBJETIVOS	24
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	25
Consideraciones generales	25
I. Sistema de Relaciones Industriales.....	26
1. Relaciones Industriales	26
a. Sistema de Relaciones Industriales según el modelo de John Dunlop	27
b. Sistema de Relaciones Industriales según el modelo de Holley y Jennings.....	29
c. Sistema de Relaciones Industriales según el modelo de Alton Craig.....	29
2. Actores de los Sistemas de Relaciones Industriales.....	30
a. Trabajador	31
b. Patrono	32
c. Estado.....	33
II. La Normativa.....	36
1. Ordenamiento Jurídico	36
2. Derecho	38

a. Derecho del Trabajo.....	38
b. Derecho Colectivo del Trabajo	39
c. Derecho Individual del Trabajo	39
3. Fuentes del Derecho.....	39
a. Fuentes Históricas	40
b. Fuentes Materiales o Reales	40
c. Fuentes Formales	40
d. Jurisprudencia	41
4. Seguridad y Salud en el Trabajo	42
III. Grupos de Empresas	46
1. Antecedentes	46
2. Definición de Grupos de Empresas.....	46
a. Noción del Derecho Comparado.....	47
b. Noción del Derecho Laboral en Venezuela	50
c. Posición de los diferentes autores	52
3. Consecuencias de la unidad de los Grupos de Empresas.....	53
a. Consecuencias para el Derecho Individual del Trabajo.....	53
b. Consecuencias para el Derecho Colectivo del Trabajo	55
c. Consecuencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	56
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	57
1. Diseño y Tipo de Investigación	58
2. Unidad de análisis, población y muestra.....	59
3. Variables: Definición conceptual y operacional	60
4. Recolección, procesamiento y análisis de datos	63
5. Procedimiento	65
6. Factibilidad de la investigación y consideraciones éticas.....	67
CAPÍTULO V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
1. Frecuencia de Casos.....	73
2. Frecuencia de Casos por Magistrados.....	74
3. Factores característicos de los Grupos de Empresas.....	76

3.1. Frecuencia de los Factores Característicos de los Grupos de Empresas.....	77
3.2. Factores considerados para determinar la existencia de un Grupo de Empresas.....	79
4. Implicaciones de la existencia de los Grupos de Empresas.....	81
4.1. Implicaciones en las Relaciones Individuales de Trabajo.....	83
4.1.1. Decisiones por magistrado relacionadas con el plano individual de las relaciones laborales.....	91
4.1.2. Distribución de frecuencias de implicaciones y sentencias a nivel individual por actor laboral	93
4.2. Implicaciones en las Relaciones Colectivas de Trabajo	96
4.2.1. Decisiones por magistrado relacionadas con el plano colectivo de las relaciones laborales.....	102
4.3. Implicaciones en la Seguridad y Salud en el Trabajo	104
4.3.1. Decisiones por magistrado relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.....	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
ANEXOS	118

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA A.1 Operacionalización de la Variable	61
TABLA A.2 Diccionario de Datos	70
TABLA A.3 Matriz de resultados	72
FIGURA 1.1 Índice de frecuencia de casos por año	73
FIGURA 1.2 Índice de frecuencia de casos por Magistrado.....	74
FIGURA 1.3 Índice de frecuencia absoluta de los factores característicos de los Grupos de Empresas.....	77
FIGURA 1.4 Cantidad de factores considerados para determinar la existencia de un Grupo de Empresas.....	79
FIGURA 1.5 Implicaciones de la existencia de los grupos de empresas	81
TABLA A.4 Distribución de frecuencias de las implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones individuales de trabajo.....	83
TABLA A.5 Distribución de decisiones por magistrados relacionadas con el plano individual	91
FIGURA 1.6 Distribución de frecuencias de implicaciones y sentencias a nivel individual por actor laboral	93
TABLA A.6 Distribución de frecuencias de las implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones colectivas de trabajo	96
TABLA A.7 Distribución de decisiones por magistrados relacionadas con el plano colectivo	102
TABLA A.8 Distribución de frecuencias de las implicaciones de los grupos de empresas en el ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo	104

TABLA A.9 Distribución de decisiones por magistrados relacionadas con Salud y Seguridad en el Trabajo	107
--	-----

RESUMEN

Producto de las nuevas formas de organización del trabajo se han generado diversos fenómenos, que han marcado el cambio en las relaciones laborales, uno de estos son los grupos de empresas, que por ser de reciente data no ha sido estudiado en profundidad, el mayor aporte lo ha venido haciendo el Derecho Comparado, en especial el español. En Venezuela este fenómeno no ha sido abordado en toda su extensión ni por los teóricos ni por la legislación, dejando vacíos en la norma que conduce a distintas interpretaciones de la misma. Dichas interpretaciones deben ser realizadas en los distintos tribunales del país, y van a depender del criterio de los jueces o magistrados sobre la discusión en cuestión. A partir de estas interpretaciones se ha venido generando jurisprudencia referente a los grupos de empresas y todo lo relacionado con ellos; pero aún cuando esto ha ido llenando los vacíos existentes todavía quedan muchas interrogantes al respecto.

Las leyes y la jurisprudencia fueron los instrumentos que permitieron llevar a cabo la construcción de una caracterización de los grupos de empresas en Venezuela y la consiguiente determinación de las implicaciones que trae consigo una relación laboral pactada entre un trabajador y una compañía que forme parte de un grupo de empresas.

El objetivo del presente trabajo fue establecer las características e implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones obrero-patronales en Venezuela, para determinar el alcance de los deberes y derechos que esta figura ha generado desde el año 1999 hasta el 2007, con el fin de lograr la unificación de los criterios existentes, esto se alcanzó a través del análisis documental de los instrumentos anteriormente mencionados.

Palabras Claves: grupos de empresas, jurisprudencia, Derecho Laboral.

INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo y expansión que se produjeron a raíz de la Revolución Industrial, las relaciones de trabajo han cobrado gran importancia, tanto en el ámbito de la empresa como en la sociedad en general. Esas relaciones adoptan una gran variedad de configuraciones, de acuerdo al país donde se produzcan, y cada nación llega a formar uno o varios Sistemas de Relaciones Industriales, que deben seguir los lineamientos de la normativa que emana de las diferentes fuentes del Derecho.

El Derecho del Trabajo surge de la necesidad de proteger al actor considerado el débil de la relación laboral, el trabajador; estas normas se articularon en torno a este principio protector, por considerar esta parte del Derecho, que la relación de trabajo se produce en un plano de desigualdad entre el patrono y el trabajador. Sin embargo muchas veces la legislación deja vacíos que deben ser llenados de alguna forma, ese ha sido el papel que ha venido jugando la jurisprudencia en Venezuela y en otros países en relación a los grupos de empresas.

En el caso venezolano, los grupos de empresas no han sido regulados completamente por la legislación, sólo hay un artículo en la Ley Orgánica del Trabajo, el cual se refiere a la unidad económica y la repartición de utilidades. No obstante, el reglamentista introdujo en el año 1999, un artículo donde se trata de precisar el alcance de los grupos de empresas y los elementos que caracterizan a este tipo de organizaciones.

Aún así no queda claro cuál es el tratamiento que debe darse a estas forma de organización, y ha correspondido a la jurisprudencia hacerlo, sin embargo el Tribunal Supremo de Justicia, partiendo de la responsabilidad solidaria establecida en el Reglamento, ha venido extendiendo los límites de tal responsabilidad a otros planos de la relación laboral.

Es por esto que el objetivo de la presente investigación es establecer las características e implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones obrero-patronales en Venezuela,

para determinar el alcance de los deberes y derechos que esta figura ha generado desde el año 1999 hasta el 2007.

Para lograr el objetivo se hizo necesario hacer un estudio documental de la jurisprudencia existente en relación al tema, de acuerdo a las técnicas de investigación utilizadas tanto en las Ciencias Sociales como en el Derecho, ya que el tema puede ser desarrollado bajo los lineamientos de ambas ciencias, porque el mismo tiene implicaciones tanto en el plano legal como en el Sistema de Relaciones Industriales.

El objetivo general fue desglosado en dos grandes bloques, por una parte se analizaron los factores característicos de los grupos de empresas, y por otro lado se determinaron las consecuencias de dichas agrupaciones en tres ámbitos, a saber: en los planos individual y colectivo de las relaciones de trabajo, y en lo que concierne a la salud y seguridad laboral. Este último punto ha cobrado importancia a raíz de la situación actual que viven las relaciones de trabajo en Venezuela, producto de la entrada en vigencia en el año 2005 de la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y la publicación de su Reglamento Parcial, el 1ero de enero del presente año.

Además del análisis documental se llevaron a cabo dos entrevistas a expertos en la materia, lo que permitió complementar la investigación, lo que permitió complementar el análisis de los resultados, mediante de la contrastación de sus opiniones con los criterios de los diferentes magistrados.

Cada día más compañías transforman su forma de organización para asociarse en grupos de empresas, y como es de esperarse, paralelo a esto se han venido incrementado los casos de demandas laborales contra dichos grupos. Es por esto que el Gerente de Recursos Humanos debe estar atento a la evolución de la jurisprudencia en lo que respecta a esta figura jurídica, para de alguna forma poder adaptarse a tiempo a todos los cambios que se están produciendo en el marco de las relaciones laborales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de orden público y privado que regulan las relaciones jurídicas que se dan como consecuencia del hecho social trabajo, éste según Alfonso-Guzmán (2004) tiene como fin inmediato facilitar el cumplimiento de las tareas, en condiciones que puedan garantizar a quienes lo ejecutan su pleno desarrollo como ser humano, así como su integración en la sociedad y la regularización de los conflictos entre los actores de dichas relaciones.

En Venezuela, el Derecho del Trabajo se encuentra revestido de un carácter protector hacia el trabajador, esto se ve reflejado en el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), el cual recoge la disposición del artículo 87 de la Constitución, donde leemos “el Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997). Para Alfonso-Guzmán (2004) de esta disposición protectora se derivan otras, tales como: el principio de favor, el principio de irrenunciabilidad, el de continuidad de contrato, el del rendimiento y el de la justicia social.

A la hora de aplicar estos principios proteccionistas el legislador se encuentra con la dificultad que reviste la determinación de la existencia de la relación de trabajo y el de la determinación de la figura de la empresa y la de empleador y patrono.

La LOT en su artículo 65, en cuanto a la relación de trabajo, presume la existencia de ésta entre el que presta el servicio y el que lo recibe. A partir de esto, dicha presunción, por ser de carácter *juris tantum* “puede ser desvirtuada mediante prueba de que el servicio personal es objeto de un contrato de índole no laboral” (Alfonso-Guzmán, 2004, p. 89). Para Caldera

(1960) c/p Juan Rafael Perdomo (2000), es suficiente con la existencia de la prestación de servicio, de forma personal, para que se presuma la relación jurídica como un contrato de trabajo entre el que presta el servicio y el que lo recibe. En consecuencia, se produce la autonomía total del Derecho del Trabajo, por lo que la aplicación de éste depende tan sólo de un hecho, sin importar cuál haya sido la voluntad del trabajador y el patrono; es por esto que en materia laboral aplica el principio de primacía de la realidad o de los hechos sobre la forma.

Al pretender reflexionar sobre la noción de empresa debemos partir de su origen, la palabra empresa proviene del italiano “impresa”, que significa imprimir algo, para que ese algo se haga realidad su impresión debe implicar un esfuerzo arduo, también es definida como una “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos” (Real Academia Española, 2001, p. 603).

Podemos decir que en el transcurso de la historia el concepto empresa no ha estado bien delimitado, en especial en lo que respecta al campo de las ciencias sociales. Esto es producto de que dicho concepto se aplica a realidades muy diversas, muestra de ello es que se tiende a confundir la noción de empresa y patrono o empleador, aún cuando las legislaciones hacen distinciones claras al respecto; y el hecho de que se considera empresa tanto a grandes organizaciones con una producción variada y unos ingresos elevados como a pequeños comercios con bajos ingresos.

En lo referente a las nociones de empresa y patrono o empleador podemos decir que la empresa es la base material sobre la cual se llevan a cabo las actividades productivas y las relaciones de trabajo y el patrono o empleador, a su vez, es el que dirige, explota y obtiene los beneficios que devenga dicha empresa.

La idea tradicional de empresa está fundamentada sobre dos bases: la propiedad de los bienes por parte del empresario, lo que conllevaría a reconocerle el poder de dirigirla y el de la propiedad de los bienes y servicios que ella produce, y al mismo tiempo sobre la idea del contrato (contrato de trabajo) que le permite al propietario de los bienes

obtener el concurso de la mano de obra necesaria para la producción (Jaime, 2005, p. 479).

En la actualidad esta idea tradicional se ve confrontada con la de las grandes empresas en la que los accionistas ven a éstas como una forma de inversión más, por lo que muchas veces no se involucran con ellas sino al momento de elegir sus representantes en la Junta Directiva. A raíz de esto se han producido cambios en las estructuras de las compañías; “han pasado de una colectividad piramidal y homogénea a una red dotada de una estructura policéntrica en la cual sus elementos interactúan con una cierta autonomía pero al mismo tiempo sin perder el norte de los intereses del conjunto” (Jaime, 2005, p. 479).

Estos cambios aunados a los de los procesos productivos, el rápido desarrollo de las empresas multinacionales y la externalización de la mano de obra, hacen muy difícil dar con un concepto uniforme de empresa, sin embargo no impiden reconocer quién es el empleador responsable frente al trabajador, ya que esto se puede saber mediante las demandas que se llevan a cabo, ya sea de forma individual o sindical.

Resulta complicado para el derecho establecer una definición universal de empresa, es decir, un concepto que cubra todas las ramas de éste. A este respecto la LOT en su artículo 16 define los conceptos de empresa, establecimiento, explotación y faena contemplando la empresa como la “unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro”.

Es evidente que a grosso modo la empresa es vista como objeto de rendimiento a la inversión por parte del empresario, por lo que el derecho concibe a éste como sujeto de derecho y obligaciones. Como resultado de esto, el derecho del trabajo busca limitar el poder del empresario, el cual devenga a partir de la posesión de la propiedad, para garantizar la integridad de los derechos de los trabajadores que dependen de éste. Esto trae como consecuencia que muchos doctrinarios piensen que la empresa es un ente sin personalidad jurídica, el origen de esto se encuentra en que la empresa en sí es una actividad, que emana de un sujeto, que viene a ser el titular de la empresa.

Ciertamente, para el derecho clásico sólo las personas pueden ser sujeto de derecho. En la legislación laboral venezolana el requisito de la personalidad se encuentra implícito, así podemos verlo en el Art. 49 de la LOT, donde el legislador al definir al patrono o empleador, se refiere a “la persona natural o jurídica”, de igual forma lo hace el Código Civil cuando reserva a las personas jurídicas, en su Art. 19, la capacidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, y por último el Código de Comercio, en el Art. 201, hace distinción entre las personas jurídicas de la compañía y la de los socios.

A raíz de lo anterior existe la preocupación de que la personalidad jurídica es “el medio idóneo que permite al patrón el hacer más compleja la estructura de una empresa, creando nuevas sociedades aparentemente independientes para desligar las responsabilidades de unas y otras y procurar sus propios beneficios que redundarán en perjuicio para los trabajadores” (De Buen, N., Bueno, O. & Albuquerque, R., 1982, p. 7).

Es a partir de esto y del cambio en las estructuras de las compañías que surge la necesidad de concebir a la empresa como sujeto de la relación de trabajo, y esto se evidencia en tres niveles primarios: “En primer término, a la cuestión de la responsabilidad; en segundo lugar a la nivelación de las condiciones de trabajo de los trabajadores pertenecientes a los distintos miembros de grupos. En tercer lugar a la acción sindical” (De Buen et al., 1982, p. 35).

En lo que se refiere a la cuestión de la responsabilidad, el designar ésta a la empresa es muy importante al momento de pagar lo adeudado al trabajador y que el “empleador aparente”, en este caso la sociedad que lo contrata de forma directa, se declare insolvente. En cuanto a la nivelación de las condiciones de trabajo el legislador no previó la figura de la isonomía de las condiciones para los trabajadores de los entes conformantes de la empresa. Aunque sí lo hizo en la intermediación y en la subcontratación. Finalmente, en lo que concierne a la acción sindical, en este caso, nuestra legislación no contempla tal situación.

Esta figura jurídica producto de la necesidad antes mencionada no es más que el denominado “grupo de empresas”. Como hemos podido ver, algunos autores, como es el caso de Néstor de Buen, acreditan la aparición de estos grupos al abuso de poder por parte de los empleadores, los cuales buscan evadir responsabilidades a través de la atomización de los

establecimientos productivos, sin embargo, hay otros menos pesimistas que lo ven como una respuesta a la exigencia de los cambios tecnológicos, los cuales, cada vez más, requieren de empresas más dinámicas y competitivas.

En el caso de Venezuela resulta evidente que, a diferencia de otras disposiciones en nuestra legislación, la noción de grupos de empresas no fue introducida directa y explícitamente por el legislador. Esta tiene su origen en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 y fue ampliada luego por la jurisprudencia.

Muestra de ello es que la LOT de 1936 usa el término empresa bajo la concepción del Derecho Clásico, esto continúa vigente hasta el Reglamento de la LOT de 1973, donde el legislador, para evitar los abusos por parte del patrono, en su artículo 151 establece que las utilidades de la empresa se debían determinar a partir del concepto de unidad económica de la misma, sin importar si ésta se dividiera en personas jurídicas distintas. Este es acogido de forma casi idéntica en el artículo 177 de la ley actual (LOT 1997), el cual dice:

La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aún en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones, o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997).

La anterior es la norma fundamental de la que partió el desarrollo de la noción de empresas y, como es evidente, se refiere únicamente a la determinación de los beneficios de la misma, en cuanto a la participación de los trabajadores en ellos, usando el concepto de unidad económica.

La unidad económica constituye un concepto económico y debe ser entendido como tal, su fundamento no se encuentra en su apariencia externa o jurídica, sino en su aspecto patrimonial, integrado por el interés económico común a todos los miembros del grupo y a una

misma finalidad reflejada en una unidad de decisión bajo la que se someten dichos miembros. Además de que dichos participantes deben estar integrados en un proceso único de producción de bienes y servicios.

El término “unidad económica” fue el único usado en Venezuela, para la determinación de la situación jurídica a la que hace referencia este estudio, hasta la aparición del concepto de “grupos de empresas” en el Reglamento de la LOT.

El artículo 22 del Reglamento no sólo emplea por vez primera el término sino que también establece los lineamientos de lo que debe ser considerado por el legislador como grupo de empresas y algunas otras consideraciones, de igual modo no es específico en algunos aspectos dejando, a nuestro parecer, huecos en la doctrina los cuales deben ser resueltos por la jurisprudencia. A este respecto Alonso (2002) opina que:

Dicho artículo en primer lugar reitera de forma tácita que el grupo de empresas como tal, no constituye un sujeto individual del derecho del trabajo, ya que señala claramente “los patronos que integren un grupo de empresas...”, lo cual evidencia la diferencia que hace el legislador entre patrono y grupos de empresas a este respecto.

En segundo lugar especifica los elementos característicos de la noción los cuales ya venían siendo reconocidos por la jurisprudencia:

- Vínculos de capital o accionarios (unidad económica de carácter permanente).
- Vínculos de administración (unidad de administración), control o centro de dominio común (Junta de Directores corporativos)
- Uso de idéntica denominación, marca o emblema, o
- Desarrollo de un conjunto de actividades que evidencien su integración.

A este respecto es curioso que el legislador no tome del derecho comparado la exigencia de elementos adicionales, para que se genere el efecto de la responsabilidad solidaria, como sucede en el sistema español. Este contempla elementos adicionales tales

como funcionamiento unitario de las empresas, prestación de trabajo común o sucesivo a los patronos del grupo, plantilla única, caja única, apariencia externa empresarial, etc.

En tercer lugar contempla la responsabilidad solidaria de los patronos que conforman el grupo en relación a las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores. En cuanto al alcance de ésta, la ley no establece si será sólo para los casos de reclamaciones producto de la terminación de la relación de trabajo o si contempla también reclamaciones hechas por trabajadores activos y en lo que se refiere a la jurisprudencia esta había venido aplicando la responsabilidad solidaria sólo en el primer caso. Tampoco queda claro que este principio opere como sustento de la “isonomía de las condiciones de trabajo” entre los trabajadores de los patronos que integran el grupo. Para Muci (2005) hay un exceso evidente en este artículo, en lo concerniente a la responsabilidad solidaria de las empresas, ya que la LOT sólo se refiere a los beneficios o utilidades adeudadas al trabajador al final del año, no, como lo hace el Reglamento, a todas las demás obligaciones derivadas de la relación laboral.

En cuarto lugar aún cuando contempla el efecto de la solidaridad no lo hizo con el de la unidad de la relación de trabajo que se mantiene a lo largo del tiempo de vinculación del trabajador con los patronos que forman parte del grupo.

En quinto lugar no señala los efectos de dicha noción en el derecho colectivo, frente a lo cual Alonso (2002) argumenta que: al no excluirse el impacto de la noción en las relaciones colectivas de trabajo la acción sindical puede ejercerse y que por ser los niveles de acción sindical solamente reconocidos en las relaciones individuales, es en éstas donde debe y puede ejercer su influencia.

En sexto y último lugar el artículo 22 del Reglamento no regula de forma expresa el tema de los trabajadores internacionales o expatriados, a lo que Alfonso-Guzmán (2004) considera que hubo un desborde en la potestad del Ejecutivo Nacional, dado que la solidaridad que establece dicho artículo entre los miembros del grupo, no se ve contemplada en la última reforma de la LOT. De haberse contemplado se hubiese facilitado la situación de los trabajadores contratados en el exterior por una transnacional, ya que estos no tendrían que demandar a la empresa ubicada fuera del país, sino a la filial venezolana en su condición de

deudora solidaria de las obligaciones laborales, legales y contractuales, contraídas por el grupo o cualquiera de sus miembros.

A pesar de los referidos artículos “la determinación de cuándo varias personas jurídicas, establecimientos o sucursales deban considerarse como integrando una sola empresa a los fines del artículo 177, es una cuestión de hecho que, en última instancia, deberá ser precisada por el juez que conozca la respectiva causa” (Hernández, 2004, p. 228).

Las leyes no han unificado criterios en cuanto hasta dónde llegan las responsabilidades de las empresas para con sus trabajadores, y las limitaciones en cuanto a los derechos de éstos, la respuesta a este vacío que ha presentado la normativa se ha venido dando con el transcurrir del tiempo a través de la jurisprudencia, sin embargo ésta no es definitiva, puesto que no se ha generado un consenso en las decisiones de los distintos magistrados.

Una de las sentencias que más ha repercutido en la noción de los grupos de empresas fue la dictada en la Sala de Casación Social el 10 de abril del año 2003 por el Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, en el caso Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska, C.A., quien en dicho caso crea una nueva doctrina, como analiza posteriormente Alfonso (2003), que le da un carácter de naturaleza jurídica especial a la responsabilidad solidaria de los patronos que forman el grupo, investida dicha doctrina por el principio de la primacía de realidad y la tutela de los derechos laborales. Es a consecuencia de esa naturaleza especial que, la prestación que le adeuda el patrono al trabajador, estará constituida por las obligaciones derivadas de la relación individual de trabajo, y adicionalmente, podrán exigirse, los demás beneficios que disfrutaban los trabajadores de las otras empresas del grupo, porque se consideran como parte de la prestación adeudada.

Es claro que el Magistrado en esta sentencia hace una interpretación quizá excesiva de la figura jurídica de la solidaridad de la cual ya hemos hablado anteriormente. Por el contrario en otra de las sentencias en relación al tema, de la Sala de Casación Social el 23 de febrero del año 2006 a cargo del Magistrado Luis Alberto Franchesqui Gutiérrez, en el caso de José Bohórquez contra Construcciones Industriales, C.A. y Raymond de Venezuela, C.A., se da sin lugar la pretensión del trabajador de recibir los efectos normativos de la Convención Petrolera de otra empresa del grupo, por considerar que la isonomía de las condiciones de trabajo de éste

con respecto a los otros trabajadores no era tal, el Magistrado alega que si bien se deben uniformar las condiciones de trabajo, esto debe llevarse a cabo en situaciones donde se denote discriminación salarial en los trabajadores que prestaren servicios para el grupo de empresas, que detenten igual puesto cargo u ocupación y que además desarrollen su labor en idéntica jornada y condiciones de eficacia.

Es en esta sentencia donde la jurisprudencia introduce por primera vez, al tratarse de grupos de empresas, el principio de la isonomía de las condiciones de trabajo, el cual está contemplado en el artículo 135 de la LOT que a este respecto dice que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta”.

Como hemos visto, la jurisprudencia venezolana a diario se enfrenta con nuevos conflictos entre los presuntos grupos de empresas y los trabajadores que los integran, generando nuevas doctrinas las cuales no siempre tienen coherencia entre ellas.

Es evidente que el grupo de empresas tiene efectos de gran importancia en el sistema laboral actual, por lo que las decisiones tomadas por los magistrados a través de la doctrina impactan directamente sobre las relaciones de trabajo, ya que influyen en los derechos de los trabajadores y patronos que integran dicho grupo. Esto se debe al vacío dejado por la legislación en cuanto a:

- Determinación de cuándo varias empresas deben considerarse como un grupo.
- Alcance de la responsabilidad solidaria de los grupos de empresas con respecto a los trabajadores activos.
- Papel de la isonomía de las condiciones de trabajo en la determinación de las circunstancias que denoten discriminación salarial.
- Determinación de la unidad de la relación de trabajo.
- Formas de acción sindical.

- Determinación de la situación de los trabajadores internacionales en este supuesto.

Por todo lo anterior y por considerar que el fenómeno grupos de empresas no ha sido abordado en profundidad es que creemos pertinente establecer criterios unificados sobre cuáles son las características y las implicaciones que determinan la existencia de tales grupos, debido a la repercusión que tiene en el mundo laboral las relaciones de trabajo entre empleados y patronos que puedan pertenecer a un grupo.

Resulta necesario para la Gerencia de Recursos Humanos estar al día con la actualidad laboral, no sólo en lo referente a las nuevas tendencias de compensación y desarrollo, sino también en lo que respecta a los cambios en la normativa que regula las relaciones entre el actor trabajador y el actor patrono.

Es sobre esta normativa que se constituye la relación entre estos actores y en consecuencia de la que se deriva la compensación y el desarrollo de los trabajadores.

Es por esto que nos parece relevante llevar a cabo el presente estudio, con el fin de contribuir con el profesional de las Relaciones Industriales en el conocimiento y dominio de la figura jurídica de los grupos de empresas como tal, la cual es de reciente data en las leyes venezolanas.

Con el presente estudio buscamos determinar el tratamiento que se le ha dado a los grupos de empresas a través de la jurisprudencia venezolana y partiendo de un análisis prever cuál será la posición de patronos y trabajadores en las relaciones de trabajo en organizaciones que puedan considerarse grupos de empresas, en relación a la determinación de cuándo varias empresas deben considerarse como un grupo, el papel de la isonomía de las condiciones de trabajo en la determinación de las circunstancias que denoten discriminación salarial, y en relación a la salud y seguridad en el trabajo.

Todo esto nos llevó a plantearnos la siguiente pregunta de investigación para nuestro estudio:

¿Cuáles son las características e implicaciones de los grupos de empresas como actor patronal del sistema de relaciones industriales en Venezuela según la jurisprudencia en el período 1999-2006?

En los documentos escritos sobre grupos de empresas en nuestro país, sólo se habla de éstos como un concepto con un determinante, es decir, qué es un grupo de empresas y cómo se determina si hay grupo de empresas o no, sin embargo las condiciones que conlleva ese grupo de empresas, sus implicaciones y limitaciones no están claras para ninguno de los actores del sistema, por lo que cada día se presentan más casos de empresas que se ven demandadas por sus trabajadores, como consecuencia de la ambigüedad que existe en los conceptos.

Con nuestro estudio pretendemos llegar a establecer cuál es el criterio común que hay en torno a todo esto y eso ayudará a ambos actores, por un lado, las empresas podrán saber a qué atenerse; y por el otro, los trabajadores podrán reclamar sus derechos con conocimiento de causa.

Los estudios escritos respecto al tema son escasos, existe uno realizado en el año 2003 por Ramones, orientado a la responsabilidad solidaria en los grupos de empresas en el caso de las franquicias, por lo que es muy específico a esa forma de organización; y otro realizado en el año 2006 por Jácome, el cual está enfocado específicamente al tema de la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral venezolano en el caso de los grupos de empresas.

Llevamos a cabo la investigación mediante un sistema de análisis e interpretación de las referencias legales existentes (leyes y jurisprudencia), así como la aplicación, a expertos en materia de derecho laboral, de una entrevista estructurada.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

Para dar respuesta a la pregunta de investigación formulada en el planteamiento del problema se definió un objetivo general:

Objetivo General:

- Establecer las características e implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones obrero-patronales en Venezuela, para determinar el alcance de los deberes y derechos que esta figura ha generado desde el año 1999 hasta el 2007.

Una vez planteado el objetivo general, el estudio de las diferentes dimensiones en que se descompone la variable permitió establecer una serie de objetivos específicos que en su totalidad permitieron alcanzar el principal objetivo de la investigación.

Objetivos Específicos:

- Determinar los factores característicos de la existencia de la figura de grupos de empresas como actor patronal del sistema de relaciones industriales venezolano.
- Determinar las consecuencias de la unidad de los grupos de empresas, en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, para los actores de la relación laboral.
- Determinar las consecuencias de la unidad de los grupos de empresas, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, para los actores de la relación laboral.
- Determinar las consecuencias de la unidad de los grupos de empresas, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, para los actores de la relación laboral.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

LOS GRUPOS DE EMPRESAS COMO ACTOR PATRONAL DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN VENEZUELA

Consideraciones generales

En este apartado del trabajo de grado procederemos a dar forma a lo que será el Marco Teórico, en éste incluiremos los principales conceptos y definiciones que necesitará conocer el lector a fin de poder entender el contenido de la investigación. Sin embargo no pretendemos crear un listado de conceptos y definiciones, sino más bien buscamos aclarar aquellos términos que se presten a múltiples significados.

La estructura que se llevará a cabo responderá a un orden deductivo, partiendo de lo general a lo particular, empezando por los conceptos más generales que tienen que ver con el tema, hasta llegar a los conceptos específicos que existen de éste. Esta etapa coincide con la fase heurística de la investigación en Derecho, que implica dos momentos, el primero tiene que ver con la búsqueda y encuentro del fundamento conceptual, que permite formar el basamento consistente de la investigación; y el segundo, tiene que ver con la búsqueda y expresión de la tesis que se quiere confirmar, esta fase proveerá del fundamento lógico del procedimiento metódico que permitirá alcanzar los objetivos planteados.

En lo que respecta a la investigación existen dos grandes áreas temáticas: los grupos de empresas y las implicaciones para los actores del Sistema de Relaciones Industriales venezolano en este supuesto. Bajo este mismo esquema procederemos a desarrollar el marco teórico a fin de facilitarle al lector la comprensión de la terminología.

Con relación al tema, de las obligaciones del patrono frente a un grupo de empresas, existen diversas posiciones que serán ampliadas en este capítulo con el fin de lograr contrastarlas, más adelante, con lo que ha venido sucediendo con la jurisprudencia desde la inclusión del término “grupos de empresa” en la legislación venezolana hasta nuestros días.

El presente marco teórico contiene una recopilación de información bibliográfica y documental que permitirá informar al lector acerca del fenómeno sobre el cual se centrará el estudio. En primer lugar se definirán las Relaciones Industriales y la visión sistémica del mismo, determinando quiénes son los actores que participan en dicho sistema, luego se definirán el Derecho del Trabajo, sus fuentes, y los sujetos de la relación laboral; para finalmente llegar al punto central de la investigación, los Grupos de Empresas y las obligaciones que implican para el patrono pertenecer a una institución de este tipo, sin dejar de lado que en la relación laboral lo que significa una obligación para uno de los actores, constituye para el otro actor un derecho.

I. Sistema de Relaciones Industriales

1. Relaciones Industriales

Las Relaciones Industriales constituyen una disciplina conformada por un conjunto axiomático de conocimientos, que se unen en función de un objetivo común: el estudio de las relaciones sociales de trabajo, que se producen entre sus diferentes actores (patrono, trabajador y Estado), a su vez esta disciplina trata de dar soluciones a los diferentes inconvenientes que se presenten entre dichos actores, con motivo de la relación laboral.

Francesco Liso c/p Urquijo define las Relaciones Industriales como “el conocimiento de la trama compleja de relaciones que ligan a los sujetos activos del conflicto industrial (sindicatos, empleadores, Estado), globalmente analizados en una visión interdisciplinar que utilice las diversas ópticas suministradas por nuestro actual tipo de conocimiento científico...” (Urquijo, 2001, p. 52).

Estos actores no se comportan de manera aislada, se ven afectados por otros elementos y sobre todo regulados por ellos; reseñaremos a continuación como algunos teóricos describen dicho comportamiento a través de distintos modelos.

a. Sistema de Relaciones Industriales según el modelo de John Dunlop

La teoría expuesta por John Dunlop, es una de las más reconocidas, su principal aporte lo constituye el hecho de haber sido el primer autor en llevar a cabo una sistematización de esta disciplina. Él buscaba establecer una teoría general de las Relaciones Industriales que pudiera ser comparada en distintos países y que fuese válida para cualquier sociedad industrializada.

Dunlop define las Relaciones Industriales como “la maraña de inter-relaciones de los gerentes, trabajadores y agencias gubernamentales” (Urquijo, 2001, p. 147).

Su enfoque se atiene a una visión sistémica (que se ubica en la Escuela Parsoniana, conocida como “organísmica” o “estructural-funcionalista”) de adaptación a las Relaciones Industriales, esto se lograría según Dunlop:

A través de procesos reguladores o de elaboración de normas; la gratificación en la supervivencia del sistema y las jerarquías de actores, capaces así de obtener sus aspiraciones; la integración, mediante el consenso ideológico; y el mantenimiento estaría contemplado en el papel de los profesionales o expertos del sistema (Urquijo, 2001, p. 145).

El modelo propuesto por Dunlop involucra tres tipos de actores: i) los trabajadores y sus organizaciones, ii) los gerentes y sus organizaciones, iii) los organismos estatales relacionados con el lugar de trabajo y la comunidad de trabajo. En relación a estos actores, el autor expresa que “se considera a los actores de un sistema de Relaciones Industriales como permanentemente enfrentados en un contexto ambiental” (Urquijo, 2001, p. 146).

Ese medio ambiente se compone de tres contextos interrelacionados, a saber: la tecnología, las restricciones de mercado o presupuestarias y las relaciones de poder o estatus de los actores.

Para Dunlop, c/p Urquijo, la variable focal del sistema se encuentra en la normativa, las normas serían el objeto de investigación sobre las relaciones de trabajo. Sobre estas normas expresa:

Todo sistema de Relaciones Industriales crea un complejo de normas para gobernar el lugar y la comunidad de trabajo. Estas normas, pueden asumir una diversidad de formas en los diferentes sistemas: convenios, estatutos, órdenes, decretos, reglamentos, laudos, políticas prácticas y costumbres. La forma de la norma no altera su carácter esencial: el definir el estatus de los actores y gobernar la conducta de todos los actores en el lugar y la comunidad de trabajo (Urquijo, 2001, p. 146).

Aunque John Dunlop ve esta red normativa como la variable focal del sistema, indica que esta variable no actúa de forma independiente, sino que más bien depende de otras, ya que se explica teóricamente a través de otras cualidades del sistema, tales como los mismos actores y la ideología de éstos, y los contextos tecnológicos, la distribución del poder y las restricciones de mercado.

La red normativa regula la interacción de los actores en el sistema, y en ella pueden distinguirse dos tipos fundamentales de normativa, la proveniente del legislador y la que emana de las partes que constituyen la negociación colectiva. Además de esto debemos tener en cuenta que la normativa legal que caracteriza a cada sistema de Relaciones Industriales, varía en cada país, puede presentar semejanzas o diferencias dependiendo por ejemplo, de la diversidad de contextos en las que se produzcan, o de los actores y su idiosincrasia.

b. Sistema de Relaciones Industriales según el modelo de Holley y Jennings

Estos autores se ubican bajo los lineamientos de Dunlop, sin embargo introducen algunas modificaciones importantes. Mantienen que toda disciplina debe tener una variable focal, que justifique su razón de ser, el método en el que se sustenta y el enfoque de la misma. Al igual que Dunlop aceptan que la normativa es la variable central de su modelo, pero al mismo tiempo se diferencian, porque en aquel se hace referencia al lugar y comunidad de trabajo como la categoría donde se lleva a cabo la regulación de los actores o de la relación laboral, mientras que para Holley y Jennings, las relaciones en el lugar y comunidad de trabajo son vistas como un “proceso, que es regulado por la normativa establecidas por los mismos autores en el fluir del tiempo” (Urquijo, 2001, p. 188).

Para Holley y Jennings los protagonistas de su modelo son cuatro, por un lado identifican al igual que Dunlop al empresario y al Estado, pero por otra parte distinguen dos divisiones dentro del grupo de los trabajadores, clasifican entonces a estos en los obreros y sus organizaciones y los empleados y sus organizaciones.

Los trabajadores, en sus dos divisiones, y los empresarios están compuestos internamente por tres niveles, que Urquijo (2001) denominó “cúpula, núcleo y periferia (las bases)”, según este autor esta diferenciación es importante porque permite matizar el análisis de cada actor o protagonista del sistema, porque se puede poner de relieve las contradicciones internas de los mismos y los conflictos que puedan producirse dentro de sus propias organizaciones, entre otras cosas.

Holley y Jennings ven las Relaciones Industriales como un proceso que consta de tres etapas: a) el reconocimiento, b) negociación activa, y c) aplicación y administración de los acuerdos, normas, etc.

c. Sistema de Relaciones Industriales según el modelo de Alton Craig

Este modelo está inspirado en los sistemas cibernéticos, estos se inspiran en los modelos electromecánicos desarrollados por la tecnología electrónica. Son denominados

“sistemas abiertos” porque se hallan estructuralmente abiertos al medio inmediato que los rodea, ya sea por sus entradas y salidas, o por poseer un canal de retroalimentación.

Craig ve las Relaciones Industriales como producto de un “...complejo de actividades, privadas y públicas, que operan en un medio ambiente dominado por la preocupación de la distribución de recompensas, a los empleados, por los servicios prestados (a los empleadores) y por las condiciones de trabajo en que prestan tales servicios” (Urquijo, 2001, p. 217).

Las Relaciones Industriales son consideradas por este modelo como “relaciones socio económicas de empleo”, donde destacan principalmente tres aspectos: distribución de recompensas económicas, y psicológicas o sociales, además de los procesos que intervienen en la determinación de esas recompensas.

Craig, al igual que Dunlop, distingue tres protagonistas en su modelo, a saber: los trabajadores, los patronos y las organizaciones e instituciones gubernamentales o privadas. Esta trilogía supone una sociedad caracterizada por la división del trabajo en dos niveles básicos: ejecutivo y ejecutor.

En cuanto a la variable focal, sustituye la importancia otorgada a la normativa en los modelos anteriores por la de los objetivos del sistema o recompensas. Aunque la normativa no es la variable central del modelo, el autor no deja de tomarla en cuenta, la considera un subsistema dentro de lo que él denomina “sistema condicionador”. Define a la normativa como el subsistema legal.

2. Actores de los Sistemas de Relaciones Industriales

Como se puede observar en los modelos explicados anteriormente, los autores, independientemente de cuál sea su enfoque, tienen elementos en común; por un lado se evidencia el papel que juega la normativa en todas las teorías, y por otra parte se reconoce la participación de varios actores, que son definidos y divididos por cada teórico de diferentes maneras, todos coinciden en que existen por lo menos tres protagonistas.

Por ser dichos protagonistas piezas claves del presente estudio procederemos a concretar las definiciones de cada uno de ellos.

a. Trabajador

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 39 establece el concepto de trabajador y en lo sucesivo, esta será la definición utilizada a fines de la investigación: “se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997).

Los trabajadores pueden clasificarse en:

- De acuerdo a la naturaleza del esfuerzo realizado, se dividen en empleados y obreros, en el primer caso predomina el trabajo intelectual y en el segundo el trabajo manual.
- Dentro de los empleados se incluye a los trabajadores de dirección, que son aquellos que intervienen en la toma de decisiones de la empresa, así como aquellos que tienen el carácter de representantes del patrono frente a otros trabajadores o terceros.
- Existen también los obreros calificados, que son aquellos que requieren de un entrenamiento especial para realizar su trabajo.
- Trabajador de confianza, de acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica del Trabajo, “se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997).
- Trabajador no dependiente, se define como aquella persona que vive normalmente de su trabajo sin necesidad de estar bajo dependencia de un patrono.
- Trabajador de inspección o vigilancia, nuestra LOT en su artículo 46, define a este tipo de trabajador como aquel que “...tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997).

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece en su art. 18 los deberes fundamentales del trabajador:

- a) Prestar el servicio en las condiciones y términos pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- b) Observar las órdenes e instrucciones que, sobre el modo de ejecución del trabajo, dictare el patrono o patrona; y
- c) Prestar fielmente sus servicios, con ánimo de colaboración, y abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren ocasionar perjuicios al patrono o patrona (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 2006).

b. Patrono

Universalmente el término patrono, es definido como: persona que es acreedor del servicio que presta el trabajador y a su vez el responsable de los derechos que a este último le corresponden; este término no es bien aceptado, ya que es calificado como paternalista, por lo que se considera que sería más acertado utilizar el término empleador.

Para Cabanellas es la “persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otra persona” (Cabanellas, 1998).

En nuestra Ley los términos patrono y empleador son empleados indistintamente en el artículo 49 al definirlo como “la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997)

El patrono, a diferencia del trabajador, puede ser una persona jurídica y de hecho es común que lo sea. Para poder abarcar la mayoría, si no todos los casos el legislador considera como patrono a quien realiza una actividad empresarial por cuenta “propia o ajena”, esto lo hace con afán de encontrar siempre el responsable ante los derechos de los trabajadores.

En torno al patrono existen otras figuras contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo tales como el representante del patrono, aquel que ejerce funciones jerárquicas de dirección o administración en nombre del patrono; el intermediario, ese que en beneficio de otro pero en nombre propio utiliza los servicios de uno o más trabajadores; y por último el contratista, que es aquella persona que mediante un contrato ejecuta obras o servicios con sus propios elementos.

En cuanto a los deberes fundamentales del patrono el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 17 establece:

- a) Pagar el salario al trabajador o trabajadora, en los términos y condiciones imperantes en la empresa, establecimiento, explotación o faena.
- b) Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador o trabajadora sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios.
- c) Garantizar al trabajador o trabajadora ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos que fueren pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- d) Respetar la dignidad del trabajador o trabajadora y, por tanto, su intimidad y libertad de conciencia; y
- e) Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores o trabajadoras, sin perjuicio de las preferencias fundadas en los criterios de relevancia a que se refiere el artículo 14 del presente Reglamento (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 2006).

c. Estado

El Estado puede definirse como un conjunto de instituciones organizadas bajo elementos estructurales indispensables, un territorio, compuesto por un área geográfica con

límites establecidos, dicho territorio debe estar ocupado por una población, que se encuentra bajo la autoridad de un gobierno que ejerce la soberanía.

Esta concepción del Estado es producto de una larga evolución y teorías sobre la constitución del mismo, muchos han sido los autores que han desarrollado una Teoría del Estado o que de una u otra manera han contribuido a la creación de las definiciones de éste. Entre estos autores podemos ubicar a Nicolás Maquiavelo cuyo pensamiento acompaña la formación del Estado Moderno, Karl Marx, Norberto Bobbio, Jean Jacques Rousseau, George Hegel, Thomas Hobbes, entre otros.

Las características del Estado venezolano se encuentran en la exposición de motivos de la Constitución del año 1999, aquí se establece que Venezuela está compuesta por un Estado democrático y social de Derecho y de justicia, sometido al imperio de la Constitución y la ley, cuya estructura es de carácter federal y descentralizado, regido por los principios establecidos en la carta magna.

En cuanto al derecho al trabajo la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 25 establece que:

El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1997).

El Estado venezolano interviene en las relaciones laborales a través de la administración de las mismas, mediante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, este ente es el encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y procurar el diálogo entre patronos y trabajadores. Producto de que en Venezuela el

trabajador es visto como el débil jurídico el Estado interviene y regula constantemente las relaciones de trabajo.

II. La Normativa

Como hemos podido observar en los tres modelos de Relaciones Industriales estudiados anteriormente la normativa constituye una variable de importancia para delimitar el comportamiento de los actores del sistema. La normativa puede definirse como: “la regulación por la que se rige toda la dinámica del sistema, sus relaciones, su compleja interacción, etc.” (Urquijo, 2001, p. 103). Ésta garantiza el orden y la coherencia de los elementos que conforman el sistema.

La regulación de dicho comportamiento se lleva a cabo mediante el establecimiento del Estado de Derecho, que se encuentra expresado en la Constitución, ésta constituye el punto de partida para el resto de las leyes y los reglamentos.

Una vez más reiteramos la importancia de la normativa, para regular las relaciones de trabajo, es por esto, que cuando se producen vacíos en ella, deben ser llenados de alguna manera por los legisladores. Esta situación puede ser evidenciada con el tema de los grupos de empresas, término que aparece por primera vez en el año 1999 en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 21, debido a esta falta de regulación, y al conjunto de reclamos de los trabajadores de empresas consideradas como grupo, se han desprendido un conjunto de decisiones de las diferentes Salas del Tribunal Supremo de Justicia, por lo que ha sido entonces la jurisprudencia de este Tribunal quien ha venido desarrollando este tema.

1. Ordenamiento Jurídico

En un sistema jurídico las normas existentes son muchas y de diferentes categorías. Es por esto que surge la necesidad de organizarlas bajo un orden jerárquico “para tener una idea ‘orgánica’ de su significado, dependencia mutua y rango que ocupa en el sistema” (Olaso, 1997, p. 43).

Las normas pertenecientes a un mismo sistema jurídico pueden estar en relación de “coordinación”, cuando son de mismo rango, o de “subordinación”, cuando son de distinto rango.

Nadie ha logrado una clasificación tan clara como la de Merkl y Kelsen, de cuyas ideas se partió para crear la célebre Pirámide Jurídica. En ella, la ampliación de los planos inferiores se debe a que el número de normas aumenta a medida que el derecho se acerca a la aplicación, y es menor a medida que el grado de abstracción se incrementa.

En la pirámide se pueden observar las siguientes categorías:

a. Normas Constitucionales

Son las que están dentro de la Constitución. La Constitución es la suprema jerarquía en el ordenamiento jurídico positivo y no depende en su validez de ninguna otra norma jurídico-positiva.

b. Primer plano de legalidad

En este plano se encuentran las normas que forman la primera etapa en el proceso de aplicación de la Constitución. Dentro de este plano se encuentran:

- Leyes Formales: son los actos del Poder Legislativo actuando como colegisladores.
- Actos de Gobierno: los que proceden del Poder Ejecutivo y que aplican de forma inmediata la Constitución.
- Actos Parlamentarios sin forma de Ley: aquellos cuya fuente es el Poder Legislativo, pero son diferentes a las leyes formales porque en su elaboración no siguen el procedimiento señalado en la Constitución.

c. Segundo plano de legalidad: está formado por los Reglamentos o Normas Reglamentarias, emanan del Poder Ejecutivo y son de carácter general. Su fin es desarrollar a fondo el contenido de las normas superiores, sin alterarlas.

d. Tercer plano de legalidad: son normas individuales que pueden emanar de tres fuentes:

- Del Poder Judicial: estas vienen a ser las sentencias, las cuales contienen una norma individual y no son fuente de Derecho positivo de carácter general.
- Del Poder Ejecutivo: son aquellos actos administrativos de carácter singular tales como: nombramientos, remociones, etc.

- De los Particulares: son aquellas que emanan de la voluntad particular, de los individuos o de los grupos.
- e. Leyes Orgánicas: aquellas que “así denomina esta Constitución; las que se dicten para organizar los poderes públicos o para desarrollar los derechos constitucionales y las que sirvan de marco normativo a otras leyes” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).
- f. Leyes aprobatorias de tratados o convenios internacionales: estos tienen fuerza de ley especial y en lo que refiere a materia de Derechos Humanos pueden tener jerarquía supra-constitucional. Tal y como lo dice el art. 23 de la Constitución “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1999)

2. Derecho

Las definiciones que existen sobre el Derecho son amplias y variadas, para efectos de nuestro estudio tomaremos como base la de Luis María Olasso, quien dice que el “Derecho es la recta ordenación de las relaciones sociales, mediante un sistema racional de normas de conducta declaradas obligatorias por la autoridad competente, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica” (Olasso, 1997).

a. Derecho del Trabajo

Para Cabanellas éste es una nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca:

El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de

dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (Cabanellas, 1998, p. 178)

Por su parte Gallart c/p Cabanellas entiende que el Derecho del Trabajo constituye “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros, y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos, pero precisamente en su condición de trabajadores” (Cabanellas, 1998, p. 178)

b. Derecho Colectivo del Trabajo

Este tiene como sujetos a los núcleos de trabajadores o de patronos, bajo su condición de solidaridad proveniente de su condición de prestadores o dadores de servicio, y desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, para las cuales determina o fija reglas comunes o actúa conjuntamente en defensa de sus derechos e intereses (Cabanellas, 1998).

c. Derecho Individual del Trabajo

Cabanellas lo define como aquel que se centra “en torno del contrato homónimo o de las relaciones laborales en otros enfoques, pero sin trascendencia general” (Cabanellas, 1998, p. 178).

El Derecho Individual del Trabajo se ocupa de los sujetos de las relaciones laborales considerándolos individualmente, por un lado el trabajador y por otro el patrono, en lo que respecta a la celebración y ejecución del contrato de trabajo.

3. Fuentes del Derecho

Las Fuentes del Derecho son una pluralidad de lugares de donde son extraídos los preceptos del Derecho o normas jurídicas. Resulta complejo hablar del tema porque dichas fuentes pueden ser analizadas desde varios ángulos y desde distintos planos de profundidad.

Se debe hacer distinción entre las fuentes del Derecho y las normas jurídicas, estas últimas se encuentran al acudir a las fuentes.

Olaso clasifica las Fuentes del Derecho en: fuentes históricas, fuentes materiales o reales y fuentes formales.

a. Fuentes Históricas

Son aquellos documentos históricos que se refieren o tratan sobre el Derecho. En el presente estos documentos son libros, escritos, tratados, etc. Estas son de vital importancia para conocer el contenido de una ley.

b. Fuentes Materiales o Reales

Son los problemas surgidos de la realidad histórica del pueblo y que por petición de este último son reguladas por el Derecho a través de normas jurídicas creadas especialmente para solventar dichos problemas.

c. Fuentes Formales

Pueden entenderse en varios sentidos, los cuales guardan relación entre sí:

- Como órgano del poder público que tiene competencia para producir determinadas normas jurídicas (ej. El poder legislativo sanciona las leyes).
- Como proceso de formación de las normas jurídicas. Tiene que ver con las etapas que son necesarias llevar a cabo para la formación de la norma jurídica (ej. presentación del proyecto de ley, discusión, promulgación).
- Forma en que se manifiesta el Derecho positivo externamente (leyes, costumbre jurídica, jurisprudencia, doctrina científica, etc.).

Para Olaso estos tres sentidos se relacionan entre sí porque la forma en que se manifiesta el precepto jurídico varía de acuerdo al órgano que lo formula, y éste por consiguiente tiene que seguir un determinado proceso. Es por esto que el autor cuando habla de fuentes “formales” del Derecho se refiere a la forma en que se manifiesta externamente el Derecho positivo.

A su vez divide las fuentes “formales” de Derecho en: directas, es cuando encierran dentro de sí mismas las normas jurídicas aplicables; e indirectas, cuando aunque no contienen dentro de sí la norma jurídica, ayudan a interpretarlas.

d. Jurisprudencia

Una de las fuentes formales del Derecho es la Jurisprudencia, en la clasificación hecha por Olaso esta se ubicaría dentro de las fuentes formales indirectas, ya que, aunque no tiene dentro sí la norma jurídica, ayuda a interpretarla, aplicar y producirla. Hemos decidido explicar con más detenimiento el concepto, por tratarse de la fuente que se utilizará para el desarrollo de nuestro estudio, es por esto que consideramos que es necesario que el lector domine el significado de éste.

El vocablo Jurisprudencia viene de las expresiones latinas “ius” (Derecho) y “prudencia” (sabiduría), ciencia o conocimiento; por lo que significa ciencia del Derecho o estudio del Derecho.

Para Olaso la jurisprudencia en su sentido más estricto es “el conjunto de sentencias que, de manera uniforme resuelven casos similares, es decir, la manera uniforme o constante que tienen los jueces y tribunales de aplicar el Derecho” (Olaso, 1997, p. 176).

La jurisprudencia tiene su origen cuando ocurre la violación de los preceptos normativos y es necesaria la intervención del poder jurisdiccional para lograr por la vía coactiva la aplicación del Derecho. Dicho poder jurisdiccional antes de aplicar la norma debe “interpretarla” para que la aplicación al caso práctico sea la correcta. Además, en algunas ocasiones el juez debe “completar la ley”, es decir, debe llenar algunos vacíos dejados por la legislación. Es así como los órganos jurisdiccionales “van precisando mejor el contenido del Derecho, creando nuevas normas que luego suelen aplicarse a casos semejantes” (Olaso, 1997, p. 177).

Como hemos visto hasta ahora las normas laborales no contienen todos los supuestos que en la práctica pueden presentarse, e incluso no son sólo los vacíos legislativos, sino

también muchas de las contradicciones entre las normas los que generan problemas prácticos en su aplicación, que son posteriormente solucionados por los tribunales de justicia. En este sentido, el artículo 335 de la Constitución establece que:

El Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales; será el máximo y último intérprete de la Constitución y velará por su uniforme interpretación y aplicación. Las interpretaciones que establezca la Sala Constitucional sobre el contenido o alcance de las normas y principios constitucionales son vinculantes para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

Asimismo, el artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente, establece que “los jueces de instancia deben acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia” (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 2002).

Es por esto que hemos tomado la jurisprudencia emanada de la Sala Constitucional y de la Sala de Casación Social como fuente para el presente estudio ya que las interpretaciones hechas por la primera son de carácter vinculante para las demás Salas y la segunda es la Sala encargada de los casos laborales. Creemos conveniente señalar que no hemos incluido en el análisis las sentencias procedentes de Tribunales Inferiores, debido a que las decisiones emanadas de ellos no tienen carácter vinculante.

4. Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo se encuentra lejos de ser un aspecto nuevo en el marco de las relaciones de laborales a nivel mundial, esta ha estado presente a lo largo la evolución de la humanidad, esto puede constatarse desde inicios de la historia. Por ejemplo, en

la antigua Babilonia, el Código de Hammurabi prescribía castigos a los capataces por las lesiones de las que eran víctimas los trabajadores, en estos casos, el capataz pagaba con un daño igual al que había sufrido dicho trabajador.

La evolución de la seguridad industrial, como solía llamarse anteriormente, ha ido produciéndose de acuerdo a los avances de la humanidad, el trabajador ha ganado importancia, y el mundo se comenzó a preocupar por el bienestar de este actor, ya que con el crecimiento de la tecnología a raíz de la Revolución Industrial, se produjeron secuelas sociales considerables, que evidenciaron los abusos cometidos con los trabajadores.

Como consecuencia de estos abusos comenzaron a surgir reformas alrededor del mundo, especialmente en Inglaterra, país donde tuvo origen la Revolución Industrial. Se trató de acortar la duración de la jornada laboral y sobre todo la protección de la salud de los niños, quienes eran los más perjudicados. Esta situación fue acentuada en el siglo XVIII con la gran demanda de mano de obra barata, cubierta en su mayoría por niños.

Es por esto que la opinión pública termina de despertar y en 1.891 el Papa León XIII se pronuncia al respecto en la encíclica conocida como *Rerum Novarum*, donde aboga por la reglamentación y la restricción del trabajo de mujeres y niños expuestos a infortunios en el ambiente laboral.

Según Mata & Silva (1998, p. 250), la legislación laboral fue fragmentaria y poco sistemática, ya que no fue promovida por ideólogos ni teóricos, sino por personas que buscaban una pronta solución a la problemática social. Para estos autores esta sistematización se logra en Alemania y Francia en vísperas de la Primera Guerra Mundial.

Por otra parte en Estados Unidos, en 1.911, se crearon leyes de compensación por accidentes de trabajo, y en 1.912, tiene lugar el nacimiento del Concejo Nacional de Seguridad, organismo que más tarde se convirtió en el abanderado de la Seguridad Industrial en ese país.

En la actualidad la mayoría de los países tienen sus leyes de seguridad laboral, y muchos de ellos siguen los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien a través de los diferentes convenios y recomendaciones protege al trabajador. Esta

organización dictó en 1.981 el convenio de sobre seguridad y salud de los trabajadores, el cual que ha sido ratificado por diferentes países, incluyendo Venezuela.

La salud y seguridad laboral en Venezuela data de la época de la colonización, a través de las Leyes de Indias de Fray Bartolomé de las Casas. Posteriormente surgen las ordenanzas de Barquisimeto y Mérida, en los años 1.552 y 1.620, respectivamente.

La Ley del Trabajo de 1.936 incluye el concepto de enfermedad profesional, y es a partir de este momento que comienzan a surgir instituciones dedicadas a velar por la salud de los trabajadores, es así como se crea en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, la división de la Medicina del Trabajo, el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

En cuanto a la legislación, en julio de 1.986 entra en vigencia la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo, cuyo objetivo se centró en proteger la salud física y mental de los trabajadores, y evitar los accidentes y enfermedades profesionales. Además este mismo año se crea el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

La ley de 1986 fue derogada en el año 2005 por la LOPCYMAT (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), cuyo reglamento parcial fue publicado el 01 de enero de 2007.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), es un Instituto Autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo cuya finalidad es garantizar las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de la Ley Orgánica de Protección de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Este es el órgano encargado de establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

La seguridad y salud laboral en Venezuela es en la actualidad uno de los temas de mayor relevancia en el ámbito laboral, debido a que la regulación por parte del INPSASEL cada día es mayor, y las sanciones que establece la legislación podrían ser tanto de tipo económico como penal.

Este es un tema que está tan en boga que incluso hay sentencias del Tribunal Supremo de Justicia relacionadas con grupos de empresas, donde se establece la responsabilidad solidaria de dicho grupo, responsabilidad cuyo alcance incluye las indemnizaciones con ocasión de ocurrencia de accidentes o enfermedades ocupacionales, es decir, que hay reclamos de trabajadores de determinada empresa, donde sí éste prueba la existencia del grupo, las empresas que conforman dicha unidad, son solidariamente responsables.

Lo anterior no lo establece expresamente la ley, ya que el tema de grupos de empresas, como se ha dicho en el presente estudio, no está regulado completamente, sólo existe el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, y el 177 de la Ley, que hace alusión a las utilidades, de resto, este punto ha sido abordado por la jurisprudencia, y es ella la que ha sentado los criterios para llenar el vacío de la legislación.

III. Grupos de Empresas

1. Antecedentes

En la actualidad existen dos corrientes de interpretación sobre el surgimiento del fenómeno de los grupos de empresas, una podríamos etiquetarla de optimista y otra de pesimista. Los autores que apoyan la primera corriente piensan que como consecuencia de la globalización económica y sus resultados en el mundo de la producción las organizaciones se han visto fortalecidas hasta el punto de diversificarse de distintas maneras. Para Barreiro (1998) de estas formas de diversificación existen dos que son las más importantes: la descentralización productiva, que responde a la fragmentación de las grandes empresas en unidades autónomas de negocios que adquieren la figura jurídica de un patrono, y la formación de grupos de empresas, que pueden no ser patronos, ambos fenómenos conllevan al mismo resultado, la creación de grupos de empresas. Uno de los autores que más defiende la segunda corriente, la que calificamos de pesimista, es De Buen (1999) quien a este respecto dice que los motivos para la conformación de los grupos de empresas no son otros sino: eludir los costos que se derivan de una convención colectiva, disgregar el patrimonio de las grandes empresas a fin de evitar las obligaciones que resultaren de las relaciones de trabajo, evadir el pago de las utilidades a los trabajadores y resguardarse en el amparo de la legislación en materia de empresas multinacionales cuando un trabajador es trasladado de un país a otro negándole la antigüedad total en el grupo.

2. Definición de Grupos de Empresas

Los grupos de empresas pueden comprender tanto empresas nacionales como multinacionales, estos han recibido por parte de los diferentes autores diversas denominaciones, tales como: grupos de sociedades, unidad económica, conjunto social, grupo económico, entre otras.

Murgas (2003) define los grupos de empresas como una concentración en pluralidad, que es un “conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes, sometidas a una unidad de dirección”, o bien como el conjunto “de varias empresas o sociedades jurídicamente independientes, más económicamente unidas”.

Jaime (1999) denomina a los grupos de empresas como un conjunto de empresas o “un conjunto sociedades dotadas de personalidad jurídica, que actúan en forma autónoma, al menos aparentemente, pero que conforman una estructura económica unitaria de carácter permanente al responder a un interés común y al estar sometidas a un control común”.

La noción de grupos de empresas tiende a variar tanto a nivel nacional como internacional. Es por esto que dedicamos un apartado completo al tema del derecho comparado, para poder contrastar dicha noción en otros países con la que tenemos en Venezuela.

Así mismo existen diversas posiciones, con relación al concepto y sus alcances, entre autores de países con realidades distintas al respecto del tema, las cuales creemos necesarias traer a colación por considerar que nos serán de gran ayuda más adelante cuando procedamos a analizar la jurisprudencia venezolana.

a. Noción del Derecho Comparado

En vista de la falta de unidad, en lo que se refiere a la noción de grupos de empresas y el alcance de la responsabilidad del patrono, en el derecho laboral venezolano, nos parece interesante traer a consideración lo que el derecho comparado ha resuelto al respecto.

En el caso del Derecho español ha habido una ausencia de regulación legal específica en cuanto al fenómeno de los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico-laboral. Sin embargo, dicho ordenamiento contempla conceptos que han permitido a la jurisprudencia cubrir la falta de reglamentación que existe en cuanto a los grupos de empresas. Uno de ellos lo podemos encontrar en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores de España, el cual al momento de definir el ámbito de aplicación de dicha ley dice “a los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”. Por consiguiente, según Chiorrini y Rojas (2005), para la ley española el empresario es la persona “física o jurídica”, cuestión esta que resuelve el problema de quién es el empleador o

el responsable ante las nuevas formas de organización empresarial, en este caso de los grupos de empresas.

También al hacer referencia a la “comunidad de bienes” el legislador sienta las bases para una interpretación que coloque a los grupos de empresas como una unidad económica propia, base esta que será tomada por la jurisprudencia como punto de partida para elaborar una doctrina propia sobre los grupos de empresas. La legislación española también contempla previsiones en el caso de cesión de trabajadores, suspensión del contrato de trabajo y responsabilidad empresarial en caso de subcontratación, que sirven para regular la movilidad de trabajadores entre empresas de un mismo grupo.

Los componentes de un grupo de empresas tienen un ámbito de responsabilidad propio como personas físicas o jurídicas, para asumir dichas responsabilidades no basta con que estén unidas dos o más empresas económicamente sino que la jurisprudencia ha considerado otros aspectos para determinarlas, según Sempere y Areta (2005) dichos aspectos son:

- Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva a favor de varias empresas del grupo.
- Confusión de patrimonios y plantillas.
- Apariencia externa de unidad empresarial y de dirección.
- Creación de empresas aparentes sin sustrato real.

A diferencia de otros ordenamientos jurídicos la problemática de los grupos de empresas en el caso español sólo se centra en lo referente al derecho individual del trabajo dejando a un lado, y sin previsiones, al derecho colectivo.

En contraposición con la legislación de España, encontramos el derecho argentino donde los grupos de empresa han sido reconocidos en el marco jurídico laboral, esto lo podemos notar en la Ley del Contrato de Trabajo 20.744 de 1974 donde se estableció en el artículo 33 una responsabilidad empresarial en el caso de los grupos de empresas, específicamente, una responsabilidad solidaria entre las empresas por el compromiso obtenido con los empleados. Según Chiorrini y Rojas (2005) esta norma legal ocasionó críticas, tanto en

el ámbito técnico legislativo como en la extensión de la aplicación de la norma, ya que el concepto abarcaba a grupos que no les correspondía. Por todos estos inconvenientes la ley fue modificada en el año 1976, y es a través del decreto 390 que se establece el artículo 31 que dice:

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria (Ley del Contrato de Trabajo, 1976).

De acuerdo a Chiorrini y Rojas (2005) con esta modificación se resolvieron algunas preguntas en relación al artículo anterior, más sin embargo surgieron otras interrogantes en relación al conjunto económico y su carácter permanente, mediación de maniobra fraudulenta y conducción temeraria. Respecto a la definición de conjunto económico se ha planteado que debe existir una verdadera vinculación y no sólo relaciones comerciales, que no permiten establecer si hay subordinación o dependencia; la doctrina ha establecido además otros requisitos como la influencia dominante. En relación al carácter permanente del conjunto, se han extendido las críticas en cuanto a esta exigencia, ya que no existe fundamento para omitir a los de carácter transitorio. Por último, en cuanto a la mediación de maniobras fraudulentas o conducción temeraria, se limita aún más la procedencia de la responsabilidad, ya que se presentan inconvenientes con el sistema probatorio de dichas maniobras.

Al desarrollar en el derecho comparado la problemática de los grupos de empresas, notamos como denominador común la falta de reglamentación en cuanto a éstos, aunque en el derecho laboral argentino hay fragmentos de normas que han tratado de regular dichos grupos, no podemos ignorar los vacíos que ha venido presentando dicha normativa, y que al igual que en el derecho español, ha sido la jurisprudencia la que ha cubierto esos espacios dejados por la

legislación. Han sido los tribunales apoyados en la doctrina los que han resuelto el tema de la responsabilidad del patrono frente a los empleados en los grupos de empresas.

b. Noción del Derecho Laboral en Venezuela

El primer antecedente de la utilización del término empresa en la legislación venezolana lo tenemos en la Ley del Trabajo de 1936 donde sin hacer la definición del término, el legislador lo utiliza en el sentido que lo había venido planteando el derecho clásico, en la ley se le atribuía al patrono el tener a su cargo la explotación de una empresa. De acuerdo a Héctor Jaime (1999) la empresa era objeto de explotación del patrono en nombre propio o ajeno y por ende no podía ser sujeto de una relación jurídica. Todo esto nos llevaría a decir que el responsable en base a la prestación de servicios de un trabajador vendría a ser el titular de la empresa, es decir, el empresario.

El Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973 contiene una innovación en su artículo 151 que dice: “la determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aún en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales lleve contabilidad separada”. Este artículo introduce por primera vez el término unidad económica e identifica a la empresa con el patrono, aunque se refiere sólo a las utilidades de la misma.

En la actualidad el artículo 22 del Reglamento de la LOT precisa el alcance de la noción de grupos de empresa, el antecedente inmediato que tiene éste artículo lo podemos ubicar en el 177 de la LOT, que tiene poca variación con el artículo 151 del Reglamento de 1973. Es la primera vez que el legislador utiliza el término grupos de empresas, y va aún más allá ya que determina cuáles son los elementos constitutivos de dichos grupos.

El mencionado artículo 22 del Reglamento, establece en el párrafo primero que se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encuentren bajo un dominio común y conformen una unidad económica con carácter permanente e independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas.

De lo dicho anteriormente se desprenden ciertos elementos constitutivos de los grupos de empresa según De Buen et al. (1982):

- Variedad de personas que ostentan el status de patrono, y que por ende manejan una empresa y ocupan trabajadores independientemente de la cantidad de éstos. Lo que lleva a precisar una cierta autonomía, no se trata de una concentración en unidad (fusión), sino más bien de concentración en pluralidad (multinacional, conglomerado, etc.).
- Relaciones de subordinación o control común
- Producción de bienes y servicios bajo un proceso único, integración de sujetos en una unidad económica.

El RLOT en el artículo 22 estipula que los patronos que integren un grupo de empresas serán responsables solidariamente entre sí respecto a las obligaciones laborales contraídas con los empleados, y que además se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

- Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes;
- Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas.
- Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o
- Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración (Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, 1999).

De acuerdo a Carballo (2000) no constituye un grupo de empresas, a los fines del derecho del trabajo, una simple relación de coordinación o subordinación entre diversas personas, que gocen de la condición de patronos y que tuviesen a su cargo la explotación de

las empresas. Se requiere, además, de la existencia de un tercer elemento constitutivo que sería la integración de los participantes en un único proceso de producción de bienes o servicios.

c. Posición de los diferentes autores

El tema de los grupos de empresas ha sido de especial relevancia para algunos países, entre los que destacan República Dominicana, México, Brasil, España, y por supuesto Venezuela. Por este motivo, hemos decidido presentar las posiciones que mantienen, ante el fenómeno de los grupos de empresas, reconocidos autores en la materia originarios de dichos países.

Para Rafael Alburquerque, en De Buen et al. (1982), de República Dominicana, la personalidad del patrono debe protegerse y sólo podría ser trasgredida cuando se haya cometido un fraude y con motivo de encontrar al responsable real.

Por su parte Néstor De Buen, en De Buen et al. (1982), de México, opina que los límites de la empresa como unidad económica deben rebasarse para poder buscar en los elementos que la integran al verdadero responsable de la relación de trabajo.

Por otra parte el brasileiro Octavio Bueno, en De Buen et al. (1982), cree que para que una empresa pueda ser considerada como tal y poder pertenecer a un grupo de empresas, debe necesariamente gozar de personalidad jurídica, aunque el mismo grupo pudiera no tener dicha personalidad jurídica y de igual manera ser responsable ante los trabajadores.

En el caso español lo que nos indican Sempere y Areta (2005) es que el estatuto de los trabajadores de España ha determinado que los empresarios pueden ser personas físicas o jurídicas, esto con el fin de disminuir los inconvenientes al momento de determinar quién es el empleador. Además de presumir de igual forma que puede existir un grupo de empresas independientemente de si tiene personalidad jurídica o no.

Jaime (1999), de Venezuela, considera que los grupos de empresas son sociedades dotadas de personalidad jurídica, que actúan en forma autónoma o independiente, pero que

conforman una estructura económica unitaria de carácter permanente que debe responder a un interés común y estar sometida a un control común.

3. Consecuencias de la unidad de los Grupos de Empresas

La unidad de los grupos de empresas y el hecho de que el Derecho del Trabajo lo tome como un único y real empleador, afecta de manera importante tanto al derecho individual como al derecho colectivo y en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por su parte Jaime (2005) clasifica estas consecuencias de la siguiente forma:

a. Consecuencias para el Derecho Individual del Trabajo

A este respecto existen cuatro grandes consecuencias: la existencia de una sola relación del trabajador con el grupo, la isonomía de las condiciones laborales, la responsabilidad solidaria del grupo y la que afecta a los beneficios sociales.

i. Una única relación de trabajo del trabajador con el grupo

La relación de trabajo de un trabajador, con una empresa que forme parte de un grupo económico, debe considerarse como única, esto tiene que ver con dos aspectos importantes: la estimación del tiempo de servicio en el caso de una transferencia y la situación que se planteará si un trabajador presta servicio a dos o más empresas pertenecientes al grupo al mismo tiempo.

Para Goizueta, en Bernardoni, Goizueta & Hernández (1991), aún cuando la transferencia de un trabajador de una empresa a otra no ha sido regulada de forma expresa por la Ley, esta es posible con el consentimiento del trabajador o, preferiblemente, cuando el trabajador solicite el cambio.

En el caso de la prestación de servicios para dos o más empresas del mismo grupo, el hecho de considerar que sólo hay una única relación de trabajo nos lleva a dejar de un lado la tesis de la existencia de dos o más contratos de trabajos, tesis que fue acogida por tribunales de instancia del país y por la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo.

ii. Isonomía de las condiciones laborales

Uno de los principales problemas al hablar de grupos de empresas se presenta cuando nos referimos a empresas que conforman un mismo grupo pero que tienen actividades muy diferenciadas. Es en este momento cuando legisladores y magistrados se plantean el debate sobre si debe tomarse o no, el concepto de isonomía de las condiciones laborales, como basamento teórico que respalde el otorgamiento de igualdad de derechos a empleados de dos compañías con actividades productivas de diferente índole pero que ejecutan trabajos similares.

iii. Responsabilidad solidaria del grupo

Frente al fenómeno de los grupos de empresas nos preguntamos quién viene a ser el responsable frente a los derechos de los trabajadores, el grupo como único empleador o cada una de las empresas que forman el grupo serán responsables de forma solidaria.

Frente a este dilema el Reglamento de la LOT, acogiendo el común denominador de la jurisprudencia, plantea que existe una responsabilidad solidaria de las empresas que conforman el grupo.

Criterio este que también es acogido por legislaciones de otros países como Brasil, Argentina, Panamá y República Dominicana.

Aunque la acción del trabajador va contra la empresa, independientemente de si tenga esta personalidad jurídica propia, desde el punto de vista procesal se dirige contra la o las personas jurídicas que formalmente son titulares del patrimonio.

iv. Beneficios sociales

Nuestra LOT, en su artículo 133, establece el concepto de “beneficio social no remunerativo”, que son aquellos que aún cuando son otorgados por el patrono al trabajador no serán considerados como salario. Para la obligación del patrono de otorgar algunos de estos beneficios la legislación toma en cuenta el tamaño de la empresa, en lo que respecta al número de trabajadores que la integran.

En el caso de los grupos de empresas es necesario acudir al concepto de “unidad económica” como un empleador único para determinar si debe o no otorgarse el beneficio al trabajador. Cuando hablamos de unidad económica, en este caso, nos referimos a que la contabilización del número de trabajadores, para la determinación de los beneficios, se hará sumando el total de trabajadores de cada una de las empresas del grupo.

b. Consecuencias para el Derecho Colectivo del Trabajo

En la estructura sindical venezolana, la forma más común de sindicatos es la que se presenta a través de las empresas, pero, en el caso de los grupos de empresas hasta ahora no hay evidencia de la existencia de un sindicato que agrupe a los trabajadores pertenecientes a las distintas empresas que conforman un solo grupo económico. En la legislación venezolana tampoco existe disposición alguna a este respecto, como sí lo han hecho otras legislaciones, por ejemplo la francesa.

En lo que se refiere a la cuestión de la responsabilidad, el designar ésta a la empresa es muy importante al momento de pagar lo adeudado al trabajador y que el empleador aparente, en este caso la sociedad que lo contrata de forma directa, se declare insolvente. En cuanto a la nivelación de las condiciones de trabajo el legislador no previó la figura de la isonomía de las condiciones para los trabajadores de los entes conformantes del grupo de empresas. Aunque sí lo hizo en la intermediación y en la subcontratación. Finalmente, en lo que concierne a la acción sindical, en este caso, nuestra legislación no contempla tal situación.

Tampoco se ha hecho uso del concepto de unidad económica en materia de negociación y conflictos colectivos, concepto este que podría resultar muy útil a la hora de establecer el número de trabajadores que apoyan una negociación o la puesta en marcha de un conflicto colectivo.

c. Consecuencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo 127 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece la responsabilidad solidaria en el caso de contratistas e intermediarias, de la siguiente forma:

La empresa contratante o principal responderá solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal.

Las empresas contratantes y beneficiarias están obligadas a exigir a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo responsables solidariamente del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Aunque dentro de este artículo de la ley no están incluidos los grupos de empresas, la jurisprudencia ha venido extendiendo el criterio de la responsabilidad solidaria a las empresas del grupo, con relación a las indemnizaciones correspondientes al trabajador por causa de un accidente o enfermedad ocupacional.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En los capítulos anteriores se llevó a cabo el desarrollo del planteamiento del problema de investigación, así como también se conceptualizaron los términos y definiciones que se emplearon en el desarrollo del estudio, por guardar estos una estrecha relación con la delimitación y el alcance de la investigación. En este nuevo capítulo describiremos el marco metodológico o lo que es lo mismo el procedimiento sistemático que se empleó a lo largo de la investigación para la obtención del contenido a analizar y, valga la redundancia, su posterior análisis.

A continuación procederemos a definir el diseño y el tipo de la investigación, la unidad de análisis, la población y la muestra, la identificación y la operacionalización de las variables, además de la descripción del método de recolección, procesamiento y el análisis de los datos, la especificación de los resultados que le ofrecemos al lector luego de terminado el estudio, la factibilidad de la investigación y las consideraciones éticas que tuvimos en cuenta a la hora de elaborar el mismo.

Debemos tener en cuenta que el tema a investigar tal y como está planteado en este documento, se presenta como un tema frontera entre el Derecho y las Ciencias Sociales, por ende el mismo se abordó desde estas dos metodologías de la investigación.

La metodología del Derecho que se utilizó fue la propuesta por Tarsicio Jañez Barrios en su obra “El trabajo de investigación en derecho una orientación metodológica”, se tomaron elementos de esta forma de hacer ciencia, para conformar un híbrido con la metodología de la investigación para las Ciencias Sociales, basada en los autores Roberto Hernández y su obra “Metodología de la investigación”, Mirian Balestrini y sus distintos libros: “Cómo se elabora un proyecto de investigación”, “Procedimientos técnicos de la investigación documental” y

“Estudios documentales, teóricos, análisis de discurso y las historias de vida”, y por último Klaus Krippendorff y su libro “Metodología de Análisis de contenido”.

En Derecho esta etapa de la investigación corresponde a la fase dialéctica-metódica, que se basa en la hermenéutica de todos los datos disponibles y en el orden lógico que permitirá la consecución del objetivo de la investigación, en esta etapa se marca el recorrido a seguir para alcanzar dichos propósitos.

1. Diseño y Tipo de Investigación

Desde cualquier óptica metodológica, luego que se ha definido el problema y que el investigador tiene claro cuál es el enfoque desde el que va a abordarlo, es necesario establecer la metodología que se va a utilizar para lograr la consecución de los objetivos de la investigación, esto incluye identificar, dentro de las tipologías establecidas por los diferentes autores, el diseño y tipo de estudio que más se adapte a lo que se quiere realizar.

En nuestro caso establecimos las características e implicaciones de los grupos de empresa como actor patronal del sistema de relaciones industriales en Venezuela, y el instrumento que se utilizó para la consecución de la meta fue jurisprudencia venezolana, La investigación se enfocó hacia un diseño no experimental ya que no hubo manipulación de variables, no se llevó a cabo la construcción de situaciones, sino que se estudió el fenómeno tal y como se ha venido presentado en su contexto natural. Se trata además de un estudio transversal ya que aunque se analizó la jurisprudencia, y ésta se da en varios períodos de tiempo, la investigación se llevó a cabo en un único momento. Dentro de los estudios transversales encontramos los descriptivos y los exploratorios, nuestra investigación sobre los grupos de empresas se ubicó entre ambos tipos, puesto que encontramos gran cantidad de datos sobre el tema, lo que podría permitirnos la caracterización de los mismos y darle matices de estudio descriptivo; y por otra parte nos conseguimos con elementos que han sido poco estudiados y que han generado dudas, esto le dio a la investigación visos de estudio exploratorio.

Además, de acuerdo a las características del problema de investigación, ésta no requiere de un trabajo de campo, sino más bien presenta elementos de tipo documental, ya que se determinaron las características e implicaciones de los grupos de empresas tomando como base la jurisprudencia. Es así como la metodología del Derecho aportó los parámetros para estudiar y analizar la jurisprudencia de acuerdo a los lineamientos jurídicos, y al unificarse con la metodología de las Ciencias Sociales, que por su parte brindó al estudio las formas de desarrollar una investigación de carácter cualitativo, permitieron obtener los mejores resultados posibles.

2. Unidad de análisis, población y muestra

La unidad a analizar en nuestra investigación es el tratamiento que le ha dado la jurisprudencia a las relaciones obrero-patronales en los grupos de empresas en Venezuela.

El universo para este estudio estuvo constituido por el conjunto de sentencias pertenecientes al derecho laboral, que se estudiaron y a analizaron para resolver la pregunta de investigación, se estudió entonces la totalidad de ese universo, puesto que se tomaron las sentencias dictadas el Tribunal Supremo de Justicia en relación a la figura de los grupos de empresas desde el año 1999 hasta el 2007.

Para complementar el estudio, se enriquecieron los resultados con la opinión que tienen algunos expertos sobre el tema, para esto requerimos también de una población, que estaría definida por los diferentes expertos en el área. Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico intencional, ya que éste se produce con la finalidad de enriquecer la investigación, donde se seleccionaron algunos expertos para que respondieran a diferentes preguntas relacionadas con el tema. Los resultados de esta entrevista permitieron obtener conclusiones sobre lo que consideran estos profesionales acerca de la figura de grupos de empresas.

Es sabido que las opiniones pueden contrastar con los resultados del análisis de la jurisprudencia, cabe destacar que la entrevista se realizó para enriquecer el estudio, por ende, la opinión de estas personas fue de gran importancia.

Los aportes de los entrevistados se presentaron en el capítulo de análisis y discusión de resultados, para poder ser comparados con los resultados obtenidos durante el razonamiento de los elementos extraídos de la jurisprudencia, a través de las diferentes técnicas de investigación documental, tanto en Derecho como en las Ciencias Sociales.

3. Variables: Definición conceptual y operacional

A fines de esta investigación se determinaron dos dimensiones, para la medición de la variable única de estudio: “características e implicaciones de los grupos de empresas”. Estas dimensiones son: factores característicos de los grupos de empresas e implicaciones de la existencia de los grupos de empresas.

Estas dos dimensiones no miden por sí solas la variable de estudio debido a la complejidad de la misma y que además no se trata de una variable cuantitativa, es por esto que dentro de ellas dimensiones, ubicamos un grupo de subdimensiones, que resultaron luego del proceso de revisión en profundidad de las fuentes documentales utilizadas para el estudio.

De las sentencias se extrajeron los criterios de los diferentes magistrados, relacionados con el tema, y dichos criterios pasaron a constituir los indicadores de nuestras dimensiones.

La operacionalización de la variable está referida a los criterios extraídos de la jurisprudencia nacional y se puede observar en la tabla A.1.

Tabla A.1

Operacionalización de la variable (2007)

Características e implicaciones de los Grupos de Empresas	Factores característicos de los grupos de empresas	Relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o accionistas comunes con poder decisorio	-Dominio accionario
		Juntas administradoras u órganos de dirección conformados en proporción significativa, por las mismas personas	-Dirección o juntas administradoras comunes.
		Idéntica denominación, marca o emblema	- Idéntica denominación.
		Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.	- Actividades conjuntas que evidencien su integración.
		Otros factores	Funcionan en la misma sede
			El grupo es reconocido publicamente
			El apoderado judicial reconoció que las empresas conforman un grupo económico
	Implicaciones de la existencia de los grupos de empresas	En las relaciones individuales de trabajo	Existencia de la solidaridad pasiva entre los integrantes del grupo con relación a las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores.
			Existencia de la homogeneidad de las condiciones de trabajo.
			Cuando una de las empresas admite la existencia de la relación de trabajo la carga de la prueba abarca a todo el grupo.
			Es necesario alegar la existencia del grupo en la demanda para poder sentenciar a sus miembros aún cuando estos no hayan sido emplazados, a menos que se trate de una cuestión de orden público.
			La carga de la prueba de la existencia del grupo corresponde al trabajador.
		En las relaciones colectivas de trabajo	Homogeneidad de las condiciones de trabajo.
			Cuando el objeto social de las empresas es diferente y éstas tienen contratos claramente definidos en virtud de las labores desempeñadas opera el principio de la primacía de la realidad sobre las formas
			La reclamación de los beneficios de un contrato colectivo de otra empresa integrante del grupo sólo es válida si se prueba la isonomía de las condiciones de trabajo.
		En materia de salud y seguridad en el trabajo.	Responsabilidad solidaria con relación a las indemnizaciones correspondientes tanto por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional.
			Responsabilidad solidaria con relación a las indemnizaciones correspondientes por el daño moral causado por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional.

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre los años 1999 y 2007, Caracas, 2007.

La operacionalización de la variable se lleva a cabo con el fin de desglosarla en dimensiones que puedan ser medibles, esta simplificación se realiza para poder procesar dicha variable de modo de dar cumplimiento a los objetivos de la investigación. Además se deben definir conceptualmente las dimensiones obtenidas del esquema anterior, a continuación las definiciones conceptuales:

Características e implicaciones de los Grupos de Empresas:

Las características e implicaciones de los grupos de empresa constituyen la variable del estudio, por lo que se hace necesario conceptualizarla a fines del mismo. Ésta se puede definir como los elementos que determinan la existencia de un grupo de empresas relacionado con la definición de la figura como tal, y las consecuencias que se derivan de tal existencia.

De acuerdo al artículo 22 del RLOT existe un grupo de empresas cuando éstas se encuentren bajo un dominio común y conformen una unidad económica con carácter permanente e independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas.

Factores característicos de los grupos de empresas

El RLOT en el artículo 22 estipula que se presumirá, a menos que se pruebe lo contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

- Exista relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder de decisión sean comunes.
- Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas.
- Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema; o
- Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración.

Implicaciones de la existencia de los grupos de empresas

La unidad de los grupos de empresas tiene importantes repercusiones en las relaciones laborales, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. En el caso de las relaciones colectivas, en nuestro país, este ámbito aún no se ha desarrollado, pero existe una posibilidad latente de que esto suceda. Dichas consecuencias pueden darse tanto en el plano individual como en el plano colectivo de dichas relaciones, además estas consecuencias se han expandido al ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, tema que tiene gran importancia en la realidad laboral venezolana.

4. Recolección, procesamiento y análisis de datos

Como ya se ha mencionado anteriormente, la investigación llevada a cabo es de carácter documental, donde la información que fue procesada proviene de la jurisprudencia, por lo tanto se hizo necesario, para desarrollar los objetivos planteados, utilizar métodos cualitativos que implicaron el uso de técnicas documentales tales como el fichaje, subrayado, resumen y el análisis de contenido de las fuentes de información.

Al ser un estudio documental, donde se analizaron las distintas sentencias emanadas del Tribunal Supremo de Justicia en relación al tema desde el año 1999 hasta el 2007, esta etapa respondió a los parámetros de la investigación documental en Derecho, modelo que Jáñez (1996) denomina “Expositivo-documental-monumental (arte, historia), de sondeo hermenéutico-crítico, analítico-lógico”, donde se presenta un análisis detallado de una situación determinada, que tiene su basamento en documentos confiables y originales, en este caso, la jurisprudencia. El análisis tiene una profundidad aceptable, para esto la información se organizó, de acuerdo a un criterio cronológico, es decir se ordenaron cada una de las sentencias de acuerdo a su fecha de elaboración, lo que permitió estudiar con mayor facilidad cuál ha sido el tratamiento dado por la jurisprudencia venezolana a los grupos de empresas. Además se siguió una lógica deductiva, para poder llegar a los resultados obtenidos.

Posteriormente según las categorías o dimensiones planteadas en la operacionalización de la variable, se elaboraron matrices de datos, que facilitaron la condensación de la información y por consiguiente la extracción de los criterios jurisprudenciales utilizados para la caracterización y la determinación de las implicaciones que ha ocasionado el fenómeno de los grupos de empresas en Venezuela.

En primer lugar se hizo la lectura de cada sentencia y se elaboraron fichas resúmenes de cada una, partiendo de éstas fichas se construyó una primera matriz de doble entrada, donde las cinco primeras columnas reunían los datos de identificación de cada decisión: fecha, sala, magistrado ponente, número de sentencia y partes; las siguientes cinco columnas tenían que ver con los factores característicos de los grupos de empresas, los cuatro elementos considerados en el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo: dominio accionario, dirección o juntas administradoras comunes, idéntica denominación, marca o emblema, y actividades conjuntas que evidencien su integración; además de estos se dejó una columna abierta para otros factores considerados por el Magistrado a la largo de la sentencia y que no forman parte de lo establecido en dicho artículo. Las últimas tres columnas de esta matriz contienen las implicaciones de los grupos de empresas en los tres planos que se estudiaron en la presente investigación: en las relaciones individuales de trabajo, en las relaciones colectivas de trabajo y en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Posteriormente con base a la primera matriz se realizó la codificación de los datos recogidos, se construyó un diccionario de datos, donde se le otorgó un valor a cada categoría de la variable, lo que permitió llevar esa información cualitativa a elementos que pudieran ser medidos, para que de esta forma pudieran arrojar los resultados esperados.

Basados en el diccionario de datos construido se llenó la matriz de resultados (Ver Tabla A.3), que contiene la misma cantidad de columnas que la matriz inicial, además de conservar la misma estructura, lo que varía en ella es que se codificaron los elementos que la componen y partiendo de ésta se extrajeron los gráficos y tablas que permitieron elaborar el análisis y la discusión de los mismos, lo que fue complementado con las entrevistas realizadas a los expertos.

En relación a la parte de la investigación que fue nutrida con la opinión de diferentes expertos sobre el tema de los grupos de empresas, se llevó a cabo mediante la metodología de las Ciencias Sociales, se elaboró una entrevista semi-estructurada, con preguntas abiertas que desarrollaron las distintas categorías utilizadas en la operacionalización de la variable.

Los datos de las entrevistas fueron involucrados en el proceso de análisis de resultados, es decir, una vez obtenidos los resultados del procesamiento de la jurisprudencia, se completó el análisis con el aporte de los entrevistados, lo que permitió dejar sentada la opinión de dichas personas en relación al tratamiento que le han dado la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolano a la figura de los grupos, y cuáles han sido las implicaciones para los actores de la relación laboral (patrono y trabajador), tanto a nivel de las relaciones individuales, como en el plano colectivo, y finalmente en el ámbito de la salud y seguridad laboral, este último punto que ha tomado gran importancia en Venezuela.

Todo lo anterior permitió llegar a un conjunto de conclusiones que definieron la medida en que se lograron los objetivos de la investigación.

5. Procedimiento

Todo investigador al momento de iniciar un proyecto de investigación se pregunta en cuánto tiempo podría finalizarlo, todo depende de los inconvenientes que se presenten en el proceso y de la complejidad con la que se desarrolle el tema a estudiar. Además se hace difícil establecer el orden en el que se irán cumpliendo los distintos pasos para alcanzar los objetivos, ya que de acuerdo al avance se podrán adelantar unos y retrasar otros. Sin embargo se hace necesario establecer un patrón (aunque pueda tener modificaciones) a seguir luego de que el proyecto sea aprobado, resulta irrelevante establecer el tiempo de duración entre cada actividad, éstas se realizaron en un lapso de seis meses.

A continuación la lista de pasos que se siguieron durante la investigación:

1. Revisión general del proyecto. Antes de comenzar con la ejecución del trabajo de grado, se hicieron las modificaciones de acuerdo a las opiniones aportadas por los asesores en la evaluación del proyecto de trabajo de grado.
2. Desarrollo de la operacionalización de la variable y del marco teórico, basados en los objetivos de la investigación.
3. Revisión de fuentes documentales. Al ser un estudio documental, antes de construir los instrumentos donde se iban a vaciar los resultados obtenidos, en este caso se revisaron en profundidad las fuentes de la investigación: la base de datos del Tribunal Supremo de Justicia y la bibliografía que guardaban relación con el tema, todo esto con el fin de reunir la población a estudiar. Recordemos que de acuerdo al estudio no se realizó muestreo, ya que de acuerdo al número de decisiones existentes, fue posible estudiarlas todas.
4. Diseño de los instrumentos (matriz de datos y entrevista semi-estructurada), después de determinar la población a estudiar y leer en profundidad las decisiones encontradas, en total fueron 18 sentencias, se procedió a elaborar la primera matriz de datos y basado en ella se construyó el diccionario de datos que permitió la formación de la matriz final, y esta a su vez pautó los lineamientos de las preguntas abiertas realizadas en las entrevistas con los expertos.
5. Selección de muestra de expertos y aplicación de la entrevista para complementar el estudio. La selección de las personas a entrevistar se hizo de forma no probabilística intencional, donde se escogió un grupo de expertos, profesionales y conocedores del tema de estudio, de forma de que su opinión pudiera contribuir a los fines de la investigación, complementando los resultados arrojados por el análisis de la jurisprudencia.

6. Análisis de los resultados obtenidos para elaboración de conclusiones y recomendaciones. Este constituye el último paso de la investigación, posteriormente a la aplicación de la entrevista y del análisis de contenido de las fuentes documentales, en este caso la jurisprudencia, se procedió a extraer los resultados de la investigación, esta extracción se hizo en forma de tablas y gráficos que fueron analizados y completados, con los elementos descritos en el marco teórico de esta investigación, y con las diferentes entrevistas realizadas. Para finalmente elaborar el documento de trabajo de grado.

6. Factibilidad de la investigación y consideraciones éticas

El fenómeno de los grupos de empresa se está produciendo en otras zonas del mundo, Venezuela a diferencia de España, ha desarrollado pocas investigaciones en relación al tema, por lo que la bibliografía nacional es escasa, la mayor parte de la información existente pertenece al Derecho Comparado. Debido a la escasez de autores nacionales y al vacío dejado por la ley al momento de regular los grupos de empresas, tomamos como base la jurisprudencia para llevar a cabo el análisis, cabe destacar que se pudo obtener el acceso a las diferentes sentencias relacionadas con el tema.

Para cumplir los objetivos de la investigación, se utilizaron las técnicas documentales, por lo que se respetó la integridad de los documentos (sentencias) que sirvieron de pilar para construir la presente investigación.

Por otra parte, al ser ésta una investigación que se caracteriza por el contenido teórico, se respetaron todas las fuentes bibliográficas utilizadas, y bajo las premisas de la investigación científica, respetando el derecho de autor, se citaron las ideas de otros autores que han servido para enriquecer y desarrollar el estudio.

Finalmente se contó con los recursos humanos y financieros para realizar la investigación.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el capítulo anterior se describió el procedimiento mediante el cual se obtuvieron los resultados de la investigación de acuerdo a las metodologías de las Ciencias sociales y del Derecho, como se dijo anteriormente, se realizó una investigación de tipo documental donde la fuente de información fue la jurisprudencia existente en relación al tema de Grupos de Empresas.

En este capítulo mostraremos los resultados de la investigación, los cuales después de haber sido procesados permitieron extraer algunas conclusiones en relación al tema de estudio.

Luego de haber llevado a cabo la operacionalización y definición de las variables se procedió a organizar sistemáticamente el material a analizar, se localizaron todas las sentencias relacionadas con el tema grupos de empresas y de éstas se escogieron las emitidas por el Tribunal Supremo de Justicia, esto se hizo bajo la premisa de que es este tribunal el que dicta un criterio al cual las instancias menores deben ajustarse, es así como se escogieron las decisiones de las dos salas que dictan sentencia en relación a temas laborales, la Sala de Casación Social y Sala Constitucional.

Se identificaron 18 decisiones de las cuales 2 pertenecen a la Sala Constitucional y 16 a la Sala de Casación Social, con este material se armó una primera matriz de datos donde se vació la información de los criterios de los diferentes magistrados, la construcción de esta matriz se llevó a cabo siguiendo los lineamientos de la metodología del Derecho y de las Ciencias Sociales, se organizaron las sentencias cronológicamente para facilitar el análisis de la información y observar de forma más práctica la evolución que han venido teniendo los criterios con el pasar del tiempo.

Posterior a esto se identificó cada caso con el número de sentencia asignado por el Tribunal Supremo de Justicia, esto se realizó para elaborar un registro sistemático de la información, es así como se construyó un diccionario de datos (ver Tabla A.2), que tuvo por objeto codificar la información recabada a lo largo de la lectura de las fuentes documentales.

Partiendo de este diccionario de datos se elaboró el instrumento, matriz final (ver Tabla A.3), donde se vació la información que permitió realizar el análisis de contenido de los diferentes casos. En ella se registró, basados en el diccionario de datos previamente elaborado, toda la información o los criterios jurisprudenciales que se han producido desde la primera decisión que data de abril del año 2003 hasta la más reciente publicada en el mes de agosto del año 2007.

Esta matriz sirvió de base para realizar el análisis de contenido, partiendo de ella se realizaron las distribuciones de frecuencias absolutas y relativas, las cuales permitieron realizar el compendio de la información para su posterior análisis. Fue a partir de este punto que se elaboraron las tablas y gráficos utilizados para extraer las conclusiones del presente estudio que al final fueron enriquecidas con las entrevistas realizadas a los diferentes expertos tanto en materia laboral como en el área de Gerencia de Recursos Humanos.

Tabla A.2
Diccionario de Datos (2007)

1. Número de la sentencia	
2. Año de la sentencia	
3. Sala del Tribunal Supremo de Justicia que dictó sentencia	3.1 Sala de Casación Social
	3.2 Sala Constitucional
4. Magistrado	4.1 Omar Alfredo Mora Díaz
	4.2 Juan Rafael Perdomo
	4.3 Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez
	4.4 Alfonso Valbuena Cordero
	4.5 Carmen Elvigia Porras de Roa
	4.6 Jesús Eduardo Cabrera Romero
5. Partes	5.1 Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska, C.A., Fábrica De Aparatos de Aire Acondicionado, C.A. (F.A.A.C.A.), Evaporadores Cúa, C.A., Sopladors Plásticos Soplastic, C.A., Metalmecánica Tuy, C.A., Componentes Delfa, C.A., Inversiones Stelvio, C.A., Inversiones Brennero, C.A. e Inversiones Giripe, C.A.
	5.2 Ignacio Narváez Hernández contra Transportes Saet, S.A.
	5.3 Germán Ochoa Ojeda contra Cerámica Piemme, C.A.
	5.4 Arturo Henao Osorio contra Baker Hughes, S.R.L.
	5.5 Félix Rafael Castro Ramírez contra Agropecuaria La Macagüita, C.A., Consorcio Inversionista Mercantil Cima, C.A., S.A.C.A y S.A.I.C.A.y Promotora Isluga, C.A.
	5.6 Bernardo Walter Randich M. contra Inversiones Gammiero Murgano, C.A. y Diversiones Tolón, S.R.L.
	5.7 Rafael Aponte Martínez contra Aplicaciones Tubulares, “ATUCA” C.A.
	5.8 Freddy Luis Barreto Gutiérrez contra Automotriz los Altos, C.A. y Automotriz Venezolana, C.A.
	5.9 María Ángeles Urrutia de Rosalen contra C.A., Últimas Noticias y C.A., El Mundo.
	5.10 Dirimo Romero contra Construcciones Industriales, C.A. y Raymond de Venezuela, C.A. (RAYVEN).
	5.11 José Bohórquez contra Construcciones Industriales, C.A. y Raymond de Venezuela, C.A. (RAYVEN).
	5.12 Olga Margarita Pérez de Salazar y Julián Antonio Salazar Alvarado contra Aerovías Venezolanas, S.A. (AVENSA) Y Empresas Avenza (EMPREAVENSA), S.A.
	5.13 Germán Pérez contra Epoxiquim, C.A. y Corporación Grupo Químico, S.A.C.A.
	5.14 Rafael Bracho, Mac Daniel Urdaneta, Luis Delgado, Ángel Sánchez, Ender Morales, José Rincón, Miguel Sánchez, Benjamín de Jesús Bracho, Héctor Cardozo, Jaime José Urdaneta, Luis Guillermo Morán Sánchez, Isaac Vera, Alirio Villalobos, Henry José Sánchez Rincón, Richard Rubio, Tulio Rondón, Ladimiro De Jesús Vera, Orlando Arias y Alexis Fernández contra Construcciones Industriales, C.A. y Raymond de Venezuela, C.A. (RAYVEN).
	5.15 Eulises José Rodríguez contra Premezclados y Recuperación de Cauchos Premecauchos, C.A.,
	5.16 Rafael Eduardo Moreno Pastrán contra Telecomunicaciones Movilnet, C.A. y Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V.).
	5.17 Leandro Parra contra Urbanizadora Nueva Casarapa, C.A., Alquileres de Maquinarias de Construcción ALQUIMACON, C.A. y Técnica de Ingeniería Eiffel, C.A.
	5.18 Miguel Antonio Flores Lares contra Única C.A.

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre los años 1999 y 2007, Caracas, 2007.

Tabla A.2
Diccionario de Datos (2007)

6. Factores característicos de los grupos de empresas	6.1 Dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras o accionistas comunes con poder decisorio.	
	6.2 Juntas administradoras u órganos de dirección conformados en proporción significativa por las mismas personas.	
	6.3 Idéntica denominación, marca o emblema.	
	6.4 Conjunto de actividades que evidencien su integración.	
	6.5 Otros	6.1.1 Funcionan en la misma sede.
		6.1.2 El grupo es reconocido públicamente.
		6.1.3 El apoderado judicial reconoció que las empresas conformaban un grupo económico.
7. Implicaciones de la unidad de grupos de empresas	7.1 En las relaciones individuales de trabajo	7.1.1 Existencia de la solidaridad pasiva entre los integrantes del grupo con relación a las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores.
		7.1.2 Existencia de la homogeneidad de las condiciones de trabajo.
		7.1.3 Cuando una de las empresas admite la existencia de la relación de trabajo la carga de la prueba abarca a todo el grupo.
		7.1.4 Es necesario alegar la existencia del grupo en la demanda para poder sentenciar a sus miembros aún cuando estos no hayan sido emplazados, a menos que se trate de una cuestión de orden público.
		7.1.5 La carga de la prueba de la existencia del grupo le corresponde al trabajador.
	7.2 En las relaciones colectivas de trabajo	7.2.1 Homogeneidad de las condiciones de trabajo.
		7.2.2 Cuando el objeto social de las empresas es diferente y éstas tienen contratos claramente definidos en virtud de las labores desempeñadas opera el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.
		7.2.3 La reclamación de los beneficios de un contrato colectivo de otra empresa integrante del grupo sólo es válida si se prueba la isonomía de las condiciones de trabajo.
	7.3 En la seguridad y salud en el trabajo	7.3.1 Responsabilidad solidaria con relación a las indemnizaciones correspondientes tanto por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional.
		7.3.2 Responsabilidad solidaria con relación a las indemnizaciones correspondientes por el daño moral causado por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional.

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre los años 1999 y 2007, Caracas, 2007.

Tabla A.3
Matriz de resultados (2007)

No.	AÑO	SALA DEL TSJ	MAGISTRADO	PARTES	FACTORES CARACTERISTICOS DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS					IMPLICACIONES DE LA EXISTENCIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS		
					6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	7.1	7.2	7.3
0242	10/04/2003	3.1	4.1	5.1		6.2		6.4		7.1.1 7.1.2	7.2.1	
1303	25/10/2004	3.1	4.1	5.2	6.1				6.5.1			
1631	14/12/2004	3.1	4.1	5.3						7.1.5		
0019	22/02/2005	3.1	4.1	5.4						7.1.3 7.1.5		
0110	11/03/2005	3.1	4.2	5.5		6.2		6.4				7.3.1 7.3.2
0903	14/05/2005	3.2	4.6	5.6	6.1	6.2	6.3			7.1.4 7.1.5		
0979	26/05/2005	3.2	4.6	5.7						7.1.4		
0519	31/05/2005	3.1	4.1	5.8		6.2		6.4				
1259	20/07/2005	3.1	4.1	5.9		6.2		6.4	6.5.2	7.1.5		
1459	01/11/2005	3.1	4.1	5.10		6.2					7.2.2	
0327	23/02/2006	3.1	4.3	5.11		6.2					7.2.3	
0874	25/05/2006	3.1	4.3	5.12		6.2					7.2.3	
0878	25/05/2006	3.1	4.2	5.13	6.1							
0888	01/06/2006	3.1	4.2	5.14	6.1	6.2	6.3		6.5.3	7.1.5		
0203	13/02/2007	3.1	4.4	5.15	6.1	6.2		6.4	6.5.1	7.1.4		7.3.1 7.3.2
0217	27/02/2007	3.1	4.5	5.16						7.1.2		
0976	15/05/2007	3.1	4.2	5.17	6.1							
1747	07/08/2007	3.1	4.2	5.18	6.1							7.3.1

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre los años 1999 y 2007, Caracas, 2007.

1. Frecuencias de Casos

El primer índice a analizar es el de ocurrencia de casos anuales, con el cual queremos estudiar la tendencia del número de demandas por año que tienen como base la existencia de

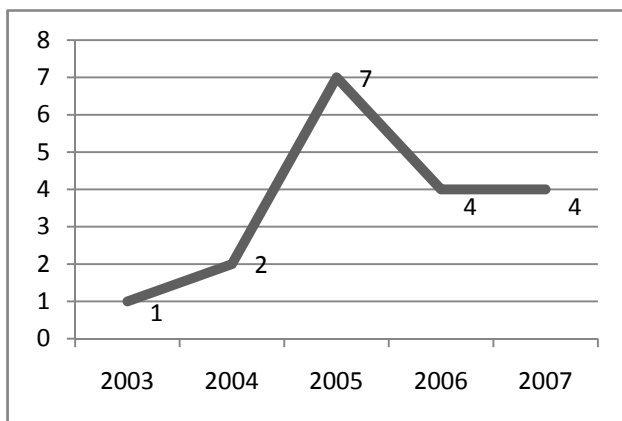


Figura 1. 1

Índice de frecuencia de casos por año. (Septiembre 2007)

un grupo de empresas y que a partir de dicha existencia se dan consecuencias para los sujetos de la relación laboral (patrono y trabajador). En la Figura 1.1 podemos notar que en el año 2003 tan sólo se dictó una sentencia la cual aún cuando la Sala sentó un criterio de mucha significación en lo que respecta a Grupos de Empresas, la misma casó de oficio remitiendo el caso al tribunal anterior.

En los años posteriores se ha evidenciado un incremento en el número de sentencias esto puede ser debido a que se han ido sentando precedentes que son tomados en cuenta al momento de dictar una decisión. Aún cuando en el año 2006 hubo una baja en el número de casos vemos que para el presente año ya ese número ha sido igualado y tan sólo han transcurrido dos tercios del mismo. Creemos que este incremento en el número de sentencias a través de los años, puede ser producto de los cambios que ha venido sufriendo la legislación en protección del trabajador.

2. Frecuencia de Casos por Magistrados

En la Figura 1.2 queda en evidencia que dos de los magistrados de la Sala de Casación Social son los que más casos relacionados con Grupos de Empresas han tenido, ellos son

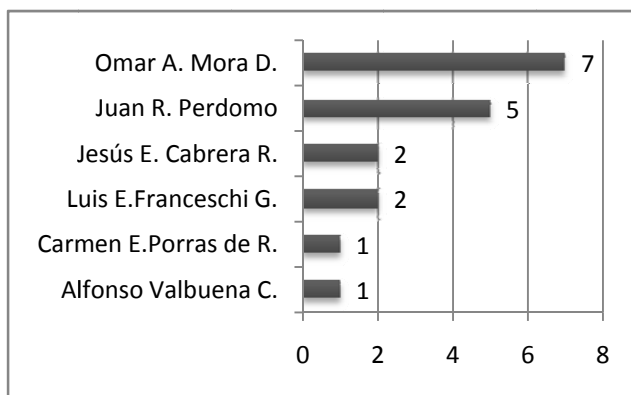


Figura 1. 2

Índice de Frecuencia de Casos por Magistrado
(Septiembre 2007)

Omar Alfredo Mora Díaz y Juan Rafael Perdomo.

El Magistrado Mora Díaz fue el primero en hablar de la homogeneidad de las condiciones de trabajo, al respecto éste expresó que: “conteste con el principio de tutela de los derechos de los trabajadores, y en particular, con el constitucional de igual salario por igual trabajo, en el

entorno del grupo de empresas opera la homogeneidad de las condiciones de trabajo tanto en el ámbito individual como colectivo” (Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 2003), este criterio puede llegar a ser de vital importancia si empieza a ser utilizado por los trabajadores para pedir el cumplimiento de contratos colectivos propios de otras empresas del grupo las cuales ejercen actividades completamente diferentes a las de la empresa para la cual presta servicios el trabajador en cuestión; decimos que esto podría ser peligroso partiendo del supuesto de que esa empresa tenga una actividad productiva que le genere unos ingresos muy por debajo de los de la empresa a la que el trabajador se quiere igualar, por lo que podemos decir que el tratar de igualar ambos contratos colectivos puede llevar a la empresa en cuestión a la quiebra o al cierre por no poder cubrir los gastos de personal. Hasta los momentos ningún trabajador ha podido comprobar la igualdad de un trabajo con otro, por lo que no se ha aplicado la homogeneidad.

El Magistrado Perdomo fue el primero en hablar sobre la responsabilidad de las empresas con relación a las indemnizaciones correspondientes tanto por la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional y por el daño moral que esto representa, criterio que quedó asentado en la Sentencia 0110 del año 2005, en el caso Bernardo Walter Randich contra Inversiones Gammiero Murgano, C.A. y Diversiones Tolón, S.R.L. Criterio que quedó reiterado en la Sentencia 1747 del año 2007, en el caso Leandro Parra contra Urbanizadora

Nueva Casarapa, C.A., Alquiles de Maquinarias de Construcción ALQUIMACON, C.A. y Técnica de Ingeniería Eiffel, C.A. Dicho criterio cobra mucha importancia con la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) ya que la misma en el artículo 117 dice “El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento”; en lo que respecta a grupos de empresas y de acuerdo al criterio de la Sala de Casación Social el representante jurídico de una empresa puede ser culpado penalmente por el incumplimiento de dicha ley por parte de otra empresa del grupo, sobre la cual este último no tiene ningún tipo de potestad, su única relación es el pertenecer al mismo grupo.

Como vemos los criterios que han venido sentando ambos Magistrados han representado cambios significativos en materia de grupos de empresas, ya que le han dado mayor significado a la responsabilidad solidaria y a la isonomía de las condiciones de trabajo, y tal vez motivado a que son ellos los que mayor cantidad de sentencias tienen podemos decir que también han transformado el criterio de la Sala de Casación Social.

3. Factores característicos de los Grupos de Empresas

Tomando como punto de partida los objetivos de investigación procederemos a iniciar el análisis partiendo del primer objetivo el cual consiste en identificar y analizar los factores característicos de la existencia de la figura de grupos de empresas como actor patronal del sistema de relaciones industriales venezolano.

Para establecer estos factores se partió de lo contemplado en el Art. 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los cuales son:

- Dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras o accionistas comunes con poder decisorio.
- Juntas administradoras u órganos de dirección conformados en proporción significativa por las mismas personas.
- Idéntica denominación, marca o emblema.
- Conjunto de actividades que evidencien su integración.

Sin embargo, después de la revisión de la jurisprudencia, se hallaron nuevos elementos los cuales fueron tomados en cuenta por los magistrados para la determinación de la existencia de los Grupos de Empresas, estos son:

- Funcionan en la misma sede.
- El grupo es reconocido públicamente.
- El apoderado judicial reconoció que las empresas conformaban un grupo económico.

3.1 Frecuencia de los Factores Característicos de los Grupos de Empresas

Mediante la utilización de este índice quisimos evidenciar la frecuencia en la que se

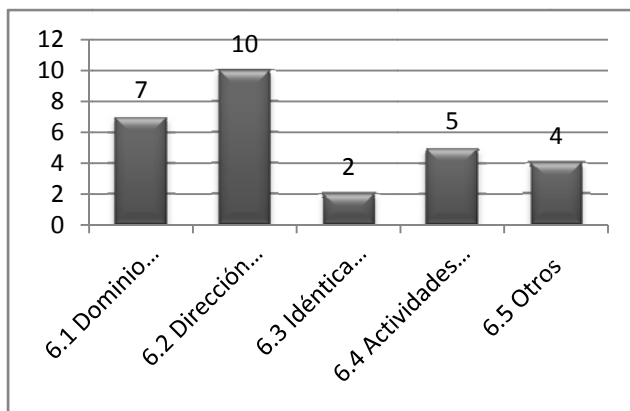


Figura 1. 3
**Índice de Frecuencia Absoluta de los Factores Característicos
 de los Grupos de Empresas**
 (Septiembre 2007)

utilizan cada uno de los factores en la determinación de un grupo de empresas en la población utilizada.

El factor más empleado para determinar la existencia de un grupo es el de “juntas administradoras u órganos de dirección conformados en proporción significativa por las mismas personas” el cual en lo sucesivo llamaremos “dirección común”.

Como podemos ver en 10 de las 18 sentencias analizadas este factor estaba presente en la caracterización del grupo. Por lo que podemos concluir que éste es el elemento que se puede identificar con mayor facilidad al momento de presentarse un grupo de empresas.

El segundo factor que más se repite en el índice es el de “dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras o accionistas comunes con poder decisorio” el cual denominaremos en adelante “dominio accionario”, este factor aunque segundo no consideramos que sea menos importante que el primero ya que se repite un número significativo de veces.

El tercer factor en orden de importancia es el de “actividades que evidencien integración” el cual está presente en 5 ocasiones en el análisis, resulta curioso que el factor que le sigue en importancia es el que hemos llamado “otros”, el cual ha sido incluido en el estudio luego del análisis de la jurisprudencia y es producto de la conglomeración de varios factores que el legislador no consideró a la hora de reglamentar el fenómeno de los Grupos de Empresas y, sin embargo, fueron factores de peso para determinar la existencia de dichos grupos en reiteradas sentencias.

Esto nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta: ¿son estos los únicos factores existentes para determinar la existencia de un grupo de empresas? O existen otros que aún cuando no han estado presentes en las sentencias, que forman parte de la población de estudio, podrían presentarse en futuras demandas.

Por último se evidenció que tan sólo dos de las sentencias tomaron el factor de “idéntica denominación, marca o emblema”, que en lo sucesivo llamaremos “idéntica denominación”, como determinador de la existencia de grupo de empresas; esto crea un precedente que en un futuro podría comprometer la autonomía de la figura de las franquicias.

3.2 Factores considerados para determinar la existencia de un grupo de empresas

En la elaboración de la Figura 1.4 sólo fueron tomadas en cuenta aquellas sentencias en las cuales uno de los puntos en discusión era la existencia de un grupo de empresas, hacemos

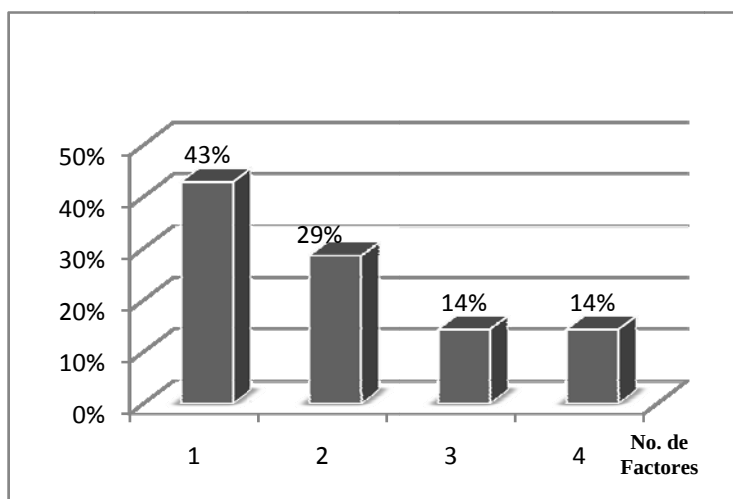


Figura 1. 4
Cantidad de Factores Considerados para Determinar la Existencia de un grupo de empresas (Septiembre 2007)

esta discriminación motivado a que en la población escogida existen sentencias donde dicho cuestionamiento quedó probado en los tribunales menores de los cuales provenían.

Es por esto que para este gráfico tomaremos una muestra de 14 sentencias en las cuales podremos ver la cantidad de factores que fueron tomados en

cuenta por los Magistrados para establecer la existencia de un grupo de empresas.

Llama la atención que en el 43% de las sentencias que forman parte de este grupo con la evidencia de tan sólo un factor, de los siete señalados en este estudio, basta para establecer la existencia de un grupo. Los factores que tienen más peso se encuentran entre los establecidos por el reglamentista y estos son: dirección común y dominio accionario, ambos son tomados como criterios únicos en tres sentencias.

En el caso del primer factor, dirección común, existen tres sentencias dos de ellas dictadas por el Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez y la otra del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, podemos presumir que el criterio utilizado emana de la Sala ya que las tres demandas son contra el mismo grupo de empresas (RAYVEN). Las tres sentencias coinciden en que aún cuando las empresas no tienen el mismo objeto social los órganos de dirección están conformados por los mismo sujetos, razón suficiente para determinar que se trata de un grupo de empresas.

En el caso del segundo factor, dominio accionario, las tres sentencias fueron dictadas por el mismo Magistrado, Juan Rafael Perdomo, y en todas las demandadas son empresas diferentes, lo que nos llevaría a preguntarnos cuál es el criterio seguido en estas decisiones, el criterio ejercido por la Sala o el criterio del Magistrado ponente. En todos los casos la evidencia de la existencia del grupo quedó demostrada con los registros mercantiles de las diferentes empresas y existían accionistas comunes, pero sólo en dos de las sentencias se trataba de un accionista mayoritario.

Se evidenció también en el presente gráfico que el factor de idéntica denominación nunca se toma de forma aislada como determinante de la figura de grupos de empresas, este siempre va acompañado de otros factores por lo general los que se han señalado como de mayor peso en las sentencias estudiadas. Lo que nos llevaría a concluir que en el presente las franquicias como figura jurídica no están amenazadas con ser señaladas como grupos de empresas y la consiguiente solidaridad que devendría entre ellas.

En cuanto al caso de las franquicias el Prof. Carballo se refiere a los elementos incluidos en el artículo 22 del Reglamento de la siguiente forma:

Pero en definitiva una franquicia a la luz de ese artículo podría en principio entenderse que se articula una suerte de grupo empresarial, ciertamente, a partir del control, porque es un elemento típico de las franquicias, del franquiciante sobre el franquiciado, en cuanto a la imagen, en cuanto al modo de ejecución del servicio o de la obra (ver Anexo B).

4. Implicaciones de la existencia de los Grupos de Empresas

En el punto anterior se le dio cumplimiento al primer objetivo de investigación el cual consistía en determinar los factores característicos de la existencia de la figura de grupos de

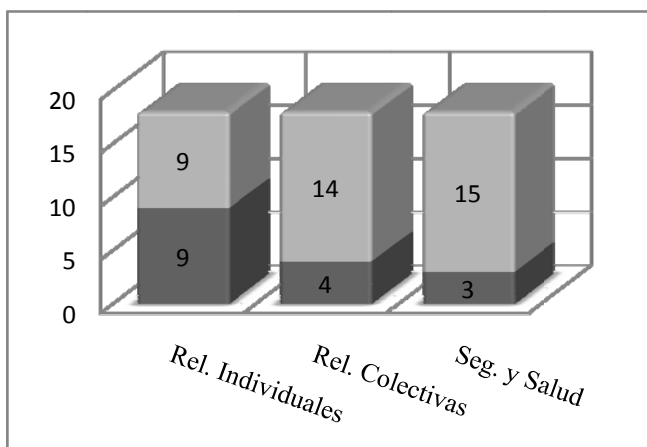


Figura 1. 5

Implicaciones de la existencia de los grupos de empresas
(Septiembre 2007)

empresas como actor patronal del Sistema de Relaciones Industriales venezolano, corresponde ahora desarrollar los objetivos relacionados con la determinación de las consecuencias de la unidad de los grupos de empresas para los actores de la relación laboral.

Es sabido que en el marco de las relaciones laborales, los actores están regulados por un sistema en el cual

poseen un conjunto de obligaciones y derechos, que están relacionados entre sí, y a partir de ellos podemos evidenciar que lo que constituye un derecho para el trabajador pasa a formar una obligación para el patrono, y viceversa.

En el tema de los Grupos de Empresas esa relación también está presente, y a lo largo del análisis de las implicaciones de estos grupos en las relaciones obrero-patronales venezolanas veremos como la jurisprudencia ha venido determinando las obligaciones y deberes de los actores.

Esas obligaciones y deberes son consecuencia de las relaciones laborales producidas dentro de los Grupos de Empresas y ocurren en diferentes planos de las relaciones entre los actores, por lo que se decidió agruparlas en torno a los planos donde ocurren y fue así como se llegó a la siguiente clasificación:

- En las relaciones individuales de trabajo.
- En las relaciones colectivas de trabajo.
- En la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de dichos aspectos se agruparon los diferentes criterios adoptados por la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional para así poder proceder al análisis de cada uno de ellos.

En la Figura 1.5 podemos ver como se manifiestan estas implicaciones derivadas de la relación de trabajo dentro de los Grupos de Empresas. Es así como vemos que en nueve de las dieciocho sentencias se evidencian implicaciones en las relaciones individuales de trabajo, mientras que sólo en cuatro de existen implicaciones en las relaciones colectivas y en tan sólo tres hay implicaciones en la seguridad y salud en el trabajo. Esto quiere decir que hasta ahora la jurisprudencia ha hecho mucho más hincapié en las obligaciones derivadas de las relaciones individuales que en los otros dos planos, lo que no quiere decir que en un futuro estos no sean tomados más en cuenta. No obstante, aún cuando son pocas las sentencias que hablan de las obligaciones y los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo vemos que el número es casi igual al de sentencias que tocan el tema de las relaciones colectivas, por lo que es de esperarse que este número siga en aumento con la entrada en vigencia el 1ero. de enero del 2007 del Reglamento de la LOPCYMAT, el cual viene a normar todo lo que ya estaba plasmado en dicha ley desde hace más de dos años. Como evidencia de esto veremos más adelante que de estas tres sentencias dos fueron dictadas en el presente año.

En los que respecta a las relaciones colectivas de trabajo el análisis de los diferentes casos nos ha dejado ver que aún cuando en varios de ellos un trabajador de una compañía exige los beneficios del contrato colectivo de otra empresa del grupo hasta ahora no se ha visto ninguno donde los sindicatos se hayan agrupado como uno solo, es decir como el sindicato único del respectivo grupo de empresas.

4.1 Implicaciones en las Relaciones Individuales de Trabajo

Como vimos en la Figura 1.5 el primer ámbito donde tiene repercusiones la existencia de un grupo de empresas es en el de las relaciones individuales de trabajo, en este plano encontramos consecuencias tanto para el patrono o empleador como para el trabajador. La Tabla A.4 muestra cuáles han sido los criterios tomados por el Tribunal Supremo de Justicia en relación a este punto. En dicha tabla sólo se incluyeron las sentencias que arrojaron criterios relacionados con las implicaciones en las relaciones individuales de trabajo; en la misma incluimos también la fecha en que se dictó el fallo ya que consideramos que establecer un orden cronológico puede ser de ayuda para el análisis de criterios comunes en distintas sentencias, de modo de poder ver la evolución de dichos criterios con el pasar del tiempo.

Tabla A.4

Distribución de frecuencias de las implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones individuales de trabajo (2007)

Fecha	Sentencia	7.1.1		7.1.2		7.1.3		7.1.4		7.1.5		Totales	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
10/04/2003	0242	1	8,3	1	8,3	0	0	0	0	0	0	2	16,67
14/12/2004	1631	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8,3	1	8,33
22/02/2005	0019	0	0	0	0	1	8,3	0	0	1	8,3	2	16,67
14/05/2005	0903	0	0	0	0	0	0	1	8,3	1	8,3	2	16,67
26/05/2005	0979	0	0	0	0	0	0	1	8,3	0	0	1	8,33
20/07/2005	1259	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8,3	1	8,33
01/06/2006	0888	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8,3	1	8,33
13/02/2007	0203	0	0	0	0	0	0	1	8,3	0	0	1	8,33
27/02/2007	0217	0	0	1	8,3	0	0	0	0	0	0	1	8,33
Totales		1	8,3	2	17	1	8,3	3	25	5	42	12	100

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre los años 1999 y 2007, Caracas, 2007.

Durante el estudio de la jurisprudencia se observó la existencia de cinco criterios comunes y no comunes relacionados con el marco de las relaciones individuales de trabajo, cuando decimos criterios comunes nos estamos refiriendo a aquellos criterios que aparecen en

más de una sentencia y que aún cuando a veces no son dictadas por el mismo Magistrado en el fondo el criterio acogido es el mismo. También creemos conveniente recordar que al principio de este capítulo quedó establecido el diccionario que contiene la codificación de cada uno de los aspectos que hemos visto y seguiremos viendo en los gráficos y tablas, en este caso podremos encontrar en dicho diccionario los criterios correspondientes a cada una de las codificaciones de la Tabla.

De los cinco criterios encontrados el que más se repite, aparece en cinco de las nueve sentencias, es el 7.1.5 el cual dice que la carga de la prueba de la existencia del grupo corresponde al trabajador, es decir, que si el trabajador que ha demandado alega en el libelo de la demanda que existe un grupo de empresas, éste debe demostrar tal existencia, además deberá presentar en su debido momento las pruebas, esto se hace atendiendo al artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: “salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos...”.

La primera sentencia que presentó el criterio anterior fue la de Arturo Henao Osorio contra Baker Hughes, S.R.L., y lo estableció de la siguiente forma: “correspondía igualmente al accionante acreditar los elementos fácticos constitutivos de un grupo de empresas, por ser ésta una afirmación de hecho integrante de su pretensión que fue negada y rechazada por la parte demandada” (Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 2004).

Las demás ponencias que hablan sobre este criterio no introdujeron modificación alguna en el fondo del mismo, este ha permanecido igual a través del tiempo y no ha existido hasta ahora un criterio contrario a él.

De las cinco sentencias cuatro pertenecen a la Sala de Casación Social y han sido dictadas por los Magistrados Mora Díaz (tres sentencias) y Perdomo (una sentencia), lo que demuestra una vez más que estos han tenido mucho que ver con los criterios generados por esta Sala y, que en lo sucesivo se han venido acogiendo. La quinta sentencia fue dictada en la Sala Constitucional por el Magistrado Cabrera Romero y corresponde al caso Ignacio Narváez Hernández contra Transporte SAET.

Hay un segundo criterio que vemos repetirse en la Tabla, el 7.1.4, el cual aparece en tres de las nueve sentencias, este se refiere a que es necesario alegar la existencia del grupo en la demanda para poder sentenciar a sus miembros aún cuando estos no hayan sido emplazados, a menos que se trate de una cuestión de orden público. Dicho criterio es acogido en dos Ponencias del Magistrado Cabrera Romero la primera Transporte SAET, citada en el párrafo anterior, y la segunda, la del caso de apelación de José Amos Herrera Merchán y Juan Francisco Colmenares Torrealba contra Tubulares Atuca; y la tercera sentencia pertenece a la ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero en el caso Eulises José Rodríguez contra PREMECAUCHO.

La Ponencia del Magistrado Cabrera Romero, en el caso Ignacio Narváez Hernández contra Transporte SAET, fue la primera en establecer este criterio y al respecto la misma dice que según el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil:

Es necesario alegar la existencia del grupo, su conformación, e inexorablemente señalar cuál de sus componentes ha incumplido, motivo por el cual en la sentencia definitiva se levanta el velo de la personalidad jurídica al grupo y se determina la responsabilidad del otro u otros miembros que, teniendo una personalidad jurídica propia, no mantuvo o mantuvieron una relación jurídica con el demandante.

Aún cuando alega lo anterior también establece una excepción la cual menciona más adelante y dice:

El principio anterior, a juicio de esta Sala, sufre una excepción en materia de orden público, cuando la ley señala una obligación -o una actividad- que debe corresponder en conjunto al grupo. En la materia exclusiva donde esa obligación o actividad en conjunto existe, así la demanda no se incoe contra el grupo como tal, sino contra uno de sus componentes, debido a que por la ley todos los miembros tienen una responsabilidad o deben contribuir a resolver una situación, por lo que conocen de la demanda así no sea

contra ellos, si de autos quedan identificados quiénes conforman al grupo y sus características, la sentencia podrá abarcar a los miembros de éste no mencionados en el libelo.

Al momento de dictar esta sentencia uno de los Magistrados de la Sala, Pedro Rondón Haz, salvó su voto por discrepar de gran parte de los criterios que en ésta se daban, y la excepción anteriormente mencionada fue uno de dichos criterios, al respecto el Magistrado Rondón escribió que “el ordenamiento jurídico venezolano no permite la excepción de la que habla la mayoría, ni siquiera en materia laboral u otras de orden público, ya que su aplicación comporta un desequilibrio procesal intolerable en cualquier Estado de Derecho” (Ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, 2005).

Este criterio es muy importante ya que como ocurrió en Transporte SAET puede una empresa verse no sólo involucrada en una demanda en la que inicialmente no fue incluida ni citada, atendiendo a los principios del debido proceso, sino que pudiera la empresa hasta llegar a ser declarada culpable. Al respecto el Dr. Freddy Caridad, al referirse al voto salvado de Pedro Rondón Haz, dice que según lo dicho por éste en dicha sentencia quedó demostrado que hay “una extremada extensión de los efectos de la constitución de un grupo de empresas, porque tratan de llevarla incluso al campo procesal, al meter dentro del juicio a alguien que no ha sido notificado, ni citado ni nada, alguien que de pronto citaron en el juicio y condenaron a pagar” (Ver Anexo A).

La segunda sentencia que contiene este criterio fue dictada por el mismo Magistrado, días después de la de SAET, en el caso José Amos Herrera Merchán y Juan Francisco Colmenares Torrealba contra Tubulares Atuca. En dicha sentencia el Magistrado Cabrera alega que:

...considera esta Sala que al encontrarse el proceso en fase de ejecución y no tratarse, el caso de autos, de una materia que afecte al interés general, ni que afecte al orden público, no puede ser aplicada la excepción al principio desarrollado por esta Sala en la sentencia del 14 de mayo de 2004 (caso: Transporte SAET S.A.), de manera tal, que la

decisión impugnada atenta contra la garantía constitucional al debido proceso y el derecho a la defensa de la accionante ya que decretó la medida de embargo ejecutivo sobre sus bienes, sin que haya sido sometida a un proceso y haya sido condenada por una sentencia judicial, alegando en fase ejecutiva su pertenencia a un grupo económico, sin que se encuentren involucradas materias que atiendan al orden público (Ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, 2005).

En esta sentencia vemos que el Magistrado no toma en cuenta la excepción por considerar que el caso no se trata de una materia de orden público ya que dicho juicio es por el cobro de honorarios profesionales y no, como en el caso de SAET, por el cobro de prestaciones sociales. Sin embargo, deja abierta el Magistrado la posibilidad de que el demandante, a través de una nueva demanda, pueda accionar por el cobro de los honorarios profesionales a otra empresa integrante del grupo económico al que pertenece su original adeudora.

La tercera sentencia que estableció este criterio fue la de la Ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero en el caso de Eulises José Rodríguez contra PREMECAUCHO. En dicha sentencia se concluye que “aún cuando en el libelo se demandó únicamente a PREMEZCLADOS Y RECUPERACIONES DEL CAUCHO, C.A. (PREMECAUCHO, C.A.) durante el proceso se alegó y demostró la existencia de un grupo económico entre dicha empresa y KNOLL GOMAS INDUSTRIALES C.A.” (Ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, 2007), es por esto que las mismas son consideradas solidariamente responsables en el presente caso. Según el Magistrado esto se debe a la existencia de una obligación indivisible que nace por la existencia del grupo de empresas; por otro lado este criterio únicamente funciona en materia de orden público e interés social, cuando es necesario proteger al débil o a la sociedad, con el fin de lograr una “justicia eficaz” y evitar la multiplicidad de juicios.

El tercer criterio común es el que tiene que ver con la existencia de la homogeneidad de las condiciones de trabajo (7.1.2), dicho criterio lo encontramos en dos sentencias. La primera es la del caso de Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska donde el

Magistrado Mora expresa que conteste con los principios de “tutela de los derechos de los trabajadores, y en particular, con el constitucional de igual salario por igual trabajo, en el entorno del grupo de empresas opera la homogeneidad de las condiciones de trabajo tanto en el ámbito individual como colectivo” (Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 2003).

La segunda sentencia que cita el criterio lo hace en el caso de Rafael Eduardo Moreno Pastrán contra Telecomunicaciones CANTV y Movilnet, cuya ponente fue la magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa; podemos ver que en ésta de cierto modo se pone freno a la extensión de la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo. Es así como la Magistrada delimita el papel de la solidaridad en el establecimiento de la isonomía de las condiciones de trabajo, expresando que:

La solidaridad derivada de la existencia de un grupo de empresas “no implica per se la homogeneidad de las condiciones de trabajo pactadas entre los diferentes integrantes del grupo con sus trabajadores; a todo evento, la exigencia de homogeneidad deriva, no de la solidaridad, sino de otras razones...” (Ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa, 2007).

Con estas sentencias podemos evidenciar que aún cuando en el caso de la Magistrada Porras se ha puesto un límite a la homogeneidad cuando ella alega que no depende de la solidaridad sino depende de otras condiciones, refiriéndose a la isonomía de las condiciones laborales, es decir, la que habla de igual salario por igual trabajo, queda la posibilidad de que una persona que cumpla estas condiciones pueda reclamar la homologación de su contrato con el contrato colectivo de otra de las empresas del grupo. Con respecto a dicha homologación el Dr. Freddy Caridad opina que:

...la doctrina del levantamiento del velo corporativo, a lo que lleva es a la responsabilidad en el cumplimiento de las condiciones del trabajo que en cada empresa exista, no que se me vayan a trasplantar las condiciones de trabajo de una empresa

poderosa a una empresa pequeña, porque entonces la estaríamos condenando a la muerte (Ver Anexo A).

En el caso de los dos criterios restantes aún cuando no son comunes entre las sentencias los mismos tienen relevancia por sí mismos ya que podrían en un futuro ser tomados como base para nuevas decisiones además de que su análisis nos va a permitir concluir cuál es la tendencia de las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia en relación al tema de los Grupos de Empresas en el plano de las relaciones individuales de trabajo.

El criterio que tiene que ver con la existencia de la solidaridad pasiva entre los integrantes del grupo con relación a las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores (7.1.1) fue establecido en la Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz en el caso Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska, esta fue la primera sentencia que brindó un criterio sobre el tema de grupo de empresas, según la misma esta solidaridad se desprende del artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, y ha sido extendida por las Salas del Tribunal Supremo de Justicia a otros ámbitos de las relaciones laborales, a tal punto que algunos autores consideran que esta extensión de la responsabilidad solidaria de las empresas viola el derecho a la igualdad de trato planteada en la Constitución, tal es el caso de Muci (2005) quien expresa que “la responsabilidad ‘fabricada’ por la Sala, por ser exactamente igual – siempre igual – y general para todas las empresas, contradice el derecho a la igualdad de trato consagrado en el artículo 21 de la Constitución”, este autor plantea que todos los grupos no pueden ser tratados por igual, ya que se estaría perjudicando, por ejemplo, al accionista minoritario de una empresa que no es accionista de las restantes del grupo, “la doctrina de la Sala amplía irrazonablemente su responsabilidad, porque le impone obligaciones -ajenas y desconocidas- que dependen de la existencia de un grupo económico al que – quizás – pertenece su empresa”.

En el caso Félix Rafael Castro Ramírez contra Agropecuaria La Macagüita, C.A., Consorcio Inversionista Mercantil Cima, C.A., S.A.C.A y S.A.I.C.A. y Promotora Isluga, C.A., el Magistrado Mora Díaz estableció el criterio de que si una de las empresas admite la existencia de la relación de trabajo la carga de la prueba abarca a todas las empresas que integran el grupo por igual (7.1.3), lo que quiere decir que cuando cualquiera de las empresas

admite que hubo una relación de trabajo del empleado con alguna de las empresas del grupo, la distribución de la carga probatoria las abarca a todas por igual. Al respecto la Magistrado expresó:

En el caso concreto, admitida por una de las empresas co-demandadas la relación de trabajo y demostrada la unidad económica entre el grupo accionado, el efecto con respecto a la distribución de la carga probatoria las abarca a todas por igual, en tal sentido, la defensa opuesta por la sociedad Agropecuaria la Macagüita, C.A., mediante la cual negó la relación laboral, no puede como pretende la parte actora recurrente exonerarla de la demostración del trabajo realizado en horas extras, días feriados y de descanso semanal impuesta por el juzgador, quien atendiendo a la doctrina jurisprudencial de la Sala distribuyó la referida carga correctamente (Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 2005).

4.1.1 Decisiones por magistrados relacionadas con el plano individual de las relaciones laborales

La tabla A.5 muestra las diferentes sentencias que abordan el tema del ámbito individual de las relaciones de trabajo en los grupos de empresas de acuerdo a los Magistrados ponentes y al orden cronológico, cabe destacar que el Magistrado que mayor número de sentencias ha dictado en este plano es Omar Alfredo Mora Díaz.

Tabla A.5
Distribución de decisiones por magistrados
relacionadas con el plano individual (2007)

Magistrado Ponente	Fecha	Sala	Partes
Omar Alfredo Mora Díaz	10/04/2003	Casación Social	Rafael Oscar Lara Rangel contra Dtribuidora Alaska y otros.
	14/12/2004	Casación Social	Arturo Henao Osorio contra Baker Hugues, S.R.L.
	22/02/2005	Casación Social	Félix Rafael Castro Ramírez contra Agropecuaria la Macagüita y otras.
	20/07/2005	Casación Social	María Angeles Urrutia de Rosalen contra Últimas Noticias y el Mundo
Jesús Eduardo Cabrera Romero	14/05/2005	Casación Constitucional	Ignacio Narváez Hernández contra Transportes Saet S.A
	26/05/2005	Casación Constitucional	Apelación de José Amos Herrera Merchán y Juan Francisco Colmenares Torrealba contra Tubulares Atuca
Juan Rafael Perdomo	01/06/2006	Casación Social	Olga Margarita Pérez de Salazar y Julián Antonio Salazar Alvarado contra Avenza y Empreavensa.
Carmen Elvigia Porras de Roa	27/02/2007	Casación Social	Rafael Eduardo Moreno Pastrán contra Telecomunicaciones CANTV y Movilnet.
Alfonso Valbuena Cordero	13/02/2007	Casación Social	Eulises José Rodríguez contra PREMECAUCHO.

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre el año 1999 y 2007. Caracas, 2007.

Como vimos en la figura 1.2 el Magistrado Mora Díaz tiene un total de siete decisiones dictadas en materia de grupos de empresas, de las cuales cuatro pertenecen al ámbito individual de las relaciones laborales.

El segundo Magistrado con más decisiones en este plano es Jesús Eduardo Cabrera Romero, el cual según la figura 1.2 tiene dos sentencias y ambas tienen que ver con las relaciones individuales de trabajo, cabe acotar que estas decisiones fueron dictadas en la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el resto de las sentencias pertenecen a la Sala de Casación Social.

Posteriormente encontramos los Magistrados que han dictado sentencia en el plano individual una única vez, ellos son Juan Rafael Perdomo en el año 2006, de las cinco sentencias que ha dictado, sólo una tiene que ver con este aspecto; mientras que Carmen Elvigia Porras de Roa y Alfonso Valbuena, en el año 2007, según vimos en la figura 1.2 tienen una única decisión, y estas se ubican dentro de la relación individual de trabajo. Además cabe destacar que en todos los casos de los magistrados con más de una sentencia, las mismas coinciden cronológicamente en el tiempo.

4.1.2 Distribución de frecuencias de implicaciones y sentencias a nivel individual por actor laboral

En la Figura 1.6 se separaron por actor laboral (patrono, trabajador o ambos) las implicaciones de la unidad de grupos de empresas en las relaciones individuales de trabajo, para cada una de estas categorías se calculó la frecuencia por criterios (tomando como base los cinco criterios pre-establecidos en lo que respecta a relaciones individuales de trabajo) y por sentencias.

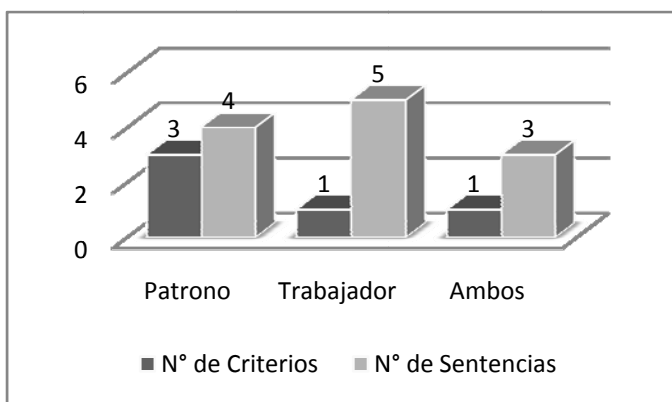


Figura 1. 6

Distribución de frecuencias de implicaciones y sentencias a nivel individual por actor laboral (Septiembre 2007)

En esta distribución hemos tomado como base de comparación solamente los deberes, los cuales van a tener un impacto en el actor sobre el que recaiga, este puede ser: económico o legal.

En el caso de los cinco criterios que tienen que ver con las implicaciones en las relaciones individuales de trabajo, vemos que tres de ellos representan implicaciones que afectan al patrono, estos son:

- Existencia de la solidaridad pasiva entre los integrantes del grupo con relación a las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores. Este primer criterio tiene consecuencias económicas sobre el patrono, ya que todas las empresas que conforman el grupo se verán obligadas a responder por las obligaciones contractuales contraídas con el trabajador, independientemente de que éste haya prestado servicio para una sola de las empresas.

Antes de comenzar con este análisis debemos tomar en cuenta que cuando nos referimos a elementos que afectan a los actores de la relación laboral estos actúan de tal forma que lo que representa un derecho para uno de ellos implica un deber para el otro y viceversa. Es por esto que creemos pertinente hacer la salvedad de que en

- Existencia de la homogeneidad de las condiciones de trabajo. Este es un criterio que aún cuando se ha mencionado en varias oportunidades aún no ha sido aplicado en ninguna sentencia, es decir, que hasta el momento no ha habido una demanda, declarada con lugar, donde un trabajador haya reclamado las mismas condiciones contractuales de un trabajador de otra empresa integrante del grupo.
- Cuando una de las empresas admite la existencia de la relación de trabajo la carga de la prueba abarca a todo el grupo. Este criterio tiene implicaciones procesales ya que determina que una vez admitida la relación de trabajo por una sola de las empresas todas las demás tienen la responsabilidad de demostrar la veracidad o la no veracidad del hecho juzgado, cualquiera sea el caso.

Uno de los cinco criterios afecta al trabajador, este es el que trata de que la carga de la prueba de la existencia del grupo le corresponde a él, dicho criterio lo afecta en materia legal o procesal, ya que una vez que se ha alegado la existencia del grupo es necesario demostrarla. Si esto no ocurriera, y de ser esta la base de la demanda, la misma quedaría sin efecto frustrándose así las pretensiones del trabajador.

Finalmente, el último criterio en el plano individual afecta a ambos actores ya que éste establece que es necesario alegar la existencia del grupo en la demanda para poder sentenciar a sus miembros aún cuando estos no hayan sido emplazados, a menos que se trate de una cuestión de orden público. Decimos que en este caso se ven afectados tanto el patrono como el trabajador porque en el caso del trabajador éste debe alegar la existencia del grupo en el contenido de su demanda, ya que de lo contrario, de ser alegado el hecho durante el proceso éste quedaría sin efecto. En el caso del patrono decimos que se ve afectado, ya que aún cuando una empresa no haya sido nombrada en la demanda, podría en casos que ésta sea considerada como materia de orden público verse involucrada y condenada a raíz de su inclusión posterior.

Por otra parte podemos decir que aún cuando hay tres criterios que afectan al patrono de las nueve sentencias que tienen que ver con las implicaciones en las relaciones individuales de trabajo sólo cuatro contienen uno o más de estos criterios. Mientras el único criterio que afecta al trabajador está presente en cinco de las nueve sentencias, esto corrobora que uno de los criterios que hasta el momento se encuentra más claramente definido y que ha sido acogido

de forma unánime por los magistrados es el que dice que la carga de la prueba de la existencia del grupo de empresas corresponde al trabajador.

Por último el criterio que afecta a ambos actores aparece en tres sentencias, de las cuales en dos de ellas el actor que se ve afectado es el patrono y sólo en una resulta afectado el trabajador. Esto quiere decir que si hiciéramos la división de este criterio los actores (trabajador y patrono) tendrían el mismo número de sentencias afectándolos.

De igual forma es necesario resaltar que en el caso de los trabajadores las sentencias que los han afectado en sus demandas lo han hecho con criterios que tienen que ver con el proceso de la demanda como tal, más no de forma económica directamente; mientras que el patrono tiene una combinación de impactos tanto económicos como legales.

4.2 Implicaciones en las Relaciones Colectivas de Trabajo

En párrafos anteriores, describimos las consecuencias de los grupos de empresas en el plano de las relaciones individuales de trabajo, ahora pasaremos a analizar las implicaciones de estas agrupaciones en el plano de las relaciones colectivas de trabajo, como vimos en la figura 1.5, son cuatro decisiones las que tienen que ver con este ámbito. Ahora bien, es cierto que la cantidad de sentencias involucradas es menor a las que se ubican en el primer plano estudiado, sin embargo esto no quiere decir que este aspecto sea de menor importancia, ya que los criterios aquí establecidos señalan cuál ha sido el camino tomado por la jurisprudencia nacional, en el caso de las reclamaciones por parte de los trabajadores, de condiciones de contratos colectivos de una de las empresas que conforman el grupo, pero que no han sido su patrono directo.

En la tabla A.6 podemos observar los dos criterios tomados por el Tribunal Supremo de Justicia en relación a este aspecto.

Tabla A.6
Distribución de frecuencias de las implicaciones de los grupos de empresas en las relaciones colectivas de trabajo (2007)

Fecha	Sentencia	7.2.1		7.2.2		7.2.3		Totales	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
10/04/2003	242	1	25	0	0	0	0	1	25
01/11/2005	1459	0	0	1	25	0	0	1	25
23/02/2006	327	0	0	0	0	1	25	1	25
25/05/2006	874	0	0	0	0	1	25	1	25
Totales		1	25	1	25	2	50	4	100

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre el año 1999 y 2007. Caracas, 2007.

En esta tabla se incluyeron las frecuencias de aparición de los criterios y sus respectivos porcentajes, así como el número de sentencia y la fecha de la misma, para poder ubicarnos en el tiempo en el que se produjeron y así detectar cuál ha sido la evolución que han tenido los mismos a través del tiempo.

El criterio que más se repite es el 7.2.3, que establece que la reclamación de los beneficios de un contrato colectivo de otra empresa integrante del grupo sólo es válida si se prueba la isonomía de las condiciones de trabajo, este criterio se encuentra en dos decisiones las cuales son demandas de diferentes trabajadores contra Construcciones Industriales C.A. y Raymond de Venezuela C.A., ambas han sido ponencias del Magistrado Luis Eduardo Franceschi en la Sala de Casación Social, éste para decidir sobre ambos casos observó:

... en el ámbito de la tesis doctrinal *sub iudice* es fundamental reiterar, que si bien el sentido ontológico de extender o uniformar las condiciones de trabajo se orienta, en suprimir las desigualdades no amparadas por el ordenamiento jurídico entre trabajadores de análoga profesión u oficio que prestaren servicios para el grupo de empresas, la premisa conceptual que cimienta tal postura está delimitada por aquellas circunstancias que denoten discriminación salarial; en tal sentido, devendrá indispensable a los fines que impere dicha homogeneidad de las condiciones de trabajo, que los trabajadores detenten igual puesto, cargo u ocupación y desarrollen su labor en idéntica jornada y condiciones de eficacia.

De manera que, advierte la Sala que en el caso *in commento*, el actor no sustenta la aplicabilidad de los efectos normativos de la Convención Colectiva Petrolera con base en algún elemento de discriminación salarial, para de esta forma validar la isonomía en las condiciones de trabajo con respecto de los demás trabajadores que prestan servicio para las sociedades mercantiles que integran el grupo, y en tal sentido, resulta

improcedente tal pretensión. Así se establece (Ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez, 2006).

Con respecto a la isonomía de las condiciones de trabajo como base para extender la responsabilidad solidaria, de las empresas conformantes del grupo, a la homologación de las condiciones de los contratos colectivos el Prof. César Carballo opina que “si el elemento central del grupo empresarial está en el control que pueda ejercer una persona sobre las restantes, allí pareciera que la responsabilidad solidaria sería suficiente para satisfacer el imperativo este de garantizar a los trabajadores el cumplimiento de esas obligaciones”, pero en el caso de que se produzca el:

... fraccionamiento en distintas unidades jurídicas, distintas sociedades, no es más que una decisión del patrono de organizarse para explotar una misma actividad, por ejemplo, yo tengo una persona jurídica que es la que extrae la materia prima, tengo otra que la transporta, tengo otra que la procesa, tengo otra que la distribuye, tengo otra que hace la publicidad y tengo que me da los servicios de administración y servicios complementarios, allí evidentemente más que un grupo de empresas lo que hay es una unidad económica absoluta, es decir, un grupo de personas jurídicas que están integradas en un solo y único proceso, allí es donde cabe la uniformidad de condiciones y eventualmente la extensión de condiciones laborales a todos los grupos, porque allí lo que puede haber detrás es un fraude de ley, una evasión de la legislación a través del fraccionamiento de la personalidad jurídica (Ver Anexo B).

Según lo antes dicho por Carballo en el presente caso la isonomía de las condiciones es aplicable ya que las dos empresas conformantes del grupo ejercen actividades conexas por lo que se podría aplicar este criterio, la excepción en este caso en particular la hace el hecho de que los trabajadores no alegaron discriminación en las condiciones sino que exigieron que se

les aplicarán las condiciones del contrato colectivo de una de las empresas aún cuando ellos tenían el suyo propio.

El siguiente criterio a analizar en la tabla es el 7.2.2, éste establece que cuando el objeto social de las empresas es diferente y éstas tienen contratos claramente definidos en virtud de las labores desempeñadas opera el principio de la primacía de la realidad sobre las formas; dicho criterio se da en la ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz en el caso de Dirimo Romero contra Construcciones Industriales y Raymond de Venezuela, para establecer el mismo el Magistrado expresó que,

... se observa en el caso particular, que a pesar de existir un grupo de empresas, el objeto social de cada una de ellas es diferente y las relaciones entre trabajadores y cada una de las demandadas se encuentran amparadas por contratos claramente definidos, en virtud de las labores allí desempeñadas.

En tal sentido, como se ha dicho, el alcance y los efectos de la solidaridad “...se informan por los principios generales del Derecho del Trabajo, especialmente, el de la primacía de realidad o de los hechos sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales y, tutela de los derechos de los trabajadores...”.

En consecuencia, el alegato del demandante de apoyarse en la solidaridad para extender los beneficios de los trabajadores de la industria petrolera a su condición, atenta contra el principio antes expuesto, cuando durante toda la relación de trabajo, en virtud de sus labores, (desde el inicio hasta la finalización), se le aplicó, como es debido, el Contrato Colectivo de la Industria de la Construcción y no la Convención Colectiva Petrolera (Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 2005).

Es importante resaltar que aún cuando se trata de una demanda por el pago de prestaciones sociales contra el grupo de empresas Construcciones Industriales y Raymond de

Venezuela al igual que las dos sentencias anteriores, el criterio establecido por el Magistrado para decidir sobre el hecho difiere en su contenido.

Consideramos que esto se debe a que los criterios tienden a variar de acuerdo al magistrado que los establece, por lo que los vacíos dejados por las leyes pueden contribuir a dobles interpretaciones sobre un mismo hecho; es por esto que surge la necesidad imperante de que las leyes y los reglamentos sean lo suficientemente explícitos en su contenido.

Por último tenemos el criterio que trata de la homogeneidad de las condiciones de trabajo en el ámbito colectivo, este se expresa en la ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz en el caso de Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska, en el cual establece que:

...conteste con el principio de tutela de los derechos de los trabajadores, y en particular, con el constitucional de igual salario por igual trabajo, en el entorno del grupo de empresas opera la homogeneidad de las condiciones de trabajo tanto en el ámbito individual como colectivo. (Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 2003)

Aunque esta sentencia *caso de oficio*, hace alusión a varios elementos relacionados con los grupos de empresas, y uno de ellos es el tema de la homogeneidad de las condiciones de trabajo, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. Este último aspecto no ha sido abordado en profundidad, y los criterios parecieran indicar que por ahora no se va a extender la responsabilidad solidaria del patrono en los grupos de empresas en los casos de demandas relacionadas con el ámbito colectivo de las relaciones de trabajo.

El Dr. Caridad (Ver anexo A) opina que a largo plazo, las implicaciones de la figura de los grupos de empresas en las relaciones colectivas de trabajo dependerán del punto de vista que se tenga en el tipo de negociación, ya sea descentralizada o concentrada, dice ser partidario de la descentralizada, y alega que desde esta óptica la negociación debería mantenerse tal cual está ahora, donde cada empresa tiene su propio contrato colectivo, sindicato y organización.

A este respecto, de la visión a largo plazo de las relaciones colectivas Carballo considera que:

...es un ámbito digamos a explorar y a colonizar por las relaciones colectivas del trabajo, qué significa eso, que evidentemente si hoy en día lo normal, o lo que es cada vez más normal, es que no hayan empresas autónomas o cien por ciento cerradas, sino que se empiezan a vincular con otras empresas, y crean grupos o cadenas de producción o de servicios, lo lógico es que también el Derecho Colectivo del Trabajo comience a mirar eso como un territorio donde desarrollarse. A través de sindicatos que amparen a todos los trabajadores que integran el grupo y no solamente a trabajadores de algunas empresas, y que la negociación colectiva eventualmente pueda estar regulando las condiciones laborales de estos trabajadores involucrados en el proceso (ver anexo B).

En relación al punto de a qué actor de la relación de trabajo afectan estos criterios, encontramos que en los tres casos se ven afectados ambos actores, puesto que como dijimos anteriormente lo que constituye una obligación para uno de ellos, conforma un derecho para el otro. Los tres criterios mencionados anteriormente, afectan tanto a patronos como a trabajadores en el ámbito económico.

4.2.1 Decisiones por magistrados relacionadas con el plano colectivo de las relaciones laborales

La tabla A.7 muestra las diferentes sentencias que abordan el tema del ámbito colectivo de las relaciones de trabajo en los grupos de empresas de acuerdo a su aparición cronológica, cabe destacar que la primera sentencia donde toma relevancia el tema de estudio es el caso de Rafael Oscar Lara Rangel contra la Distribuidora Alaska.

Tabla A.7
Distribución de decisiones por magistrados
relacionadas con el plano colectivo (2007)

Magistrado Ponente	Fecha	Sala	Partes
Omar Alfredo Mora Díaz	10/04/2003	Casación Social	Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska y otros.
	01/11/2005	Casación Social	Dirimo Romero contra Construcciones Industriales y Raymond de Venezuela.
Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez	23/02/2006	Casación Social	José Bohórquez contra Construcciones Industriales y Raymond de Venezuela
	25/05/2006	Casación Social	Rafael Bracho y otros contra Construcciones Industriales C.A. y Raymond de Venezuela C.A.
Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre el año 1999 y 2007. Caracas, 2007.			

En el año 2004 no hubo decisiones que tomaran en consideración el aspecto colectivo, al año siguiente se produce una única decisión, esta es producto de la demanda en contra de Construcciones Industriales C.A. y Raymond de Venezuela C.A. Posteriormente en el año 2006 hubo dos sentencias en el mismo plano y contra el mismo grupo de empresas.

Es importante mencionar que todas las decisiones se produjeron en la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia y que sólo dos han sido los magistrados ponentes con igual número de sentencias, en primer lugar, encontramos a Omar Alfredo Mora Díaz quien,

como vimos en la figura 1.2, es el que tiene mayor cantidad de ponencias en materia de grupos de empresas, y es el primero en hacer alusión al plano colectivo de las relaciones laborales; en segundo lugar, ubicamos a Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez, el cual tiene sólo dos decisiones y ambas tienen que ver con el ámbito de las relaciones colectivas.

4.3 Implicaciones en la Seguridad y Salud en el Trabajo

En páginas anteriores, describimos las consecuencias de los grupos de empresas en el plano de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, ahora entraremos a analizar las implicaciones de estas agrupaciones en uno de los ámbitos que tiene mayor repercusión en la realidad de Venezuela, se trata de la salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo a la figura 1.5 de las 18 sentencias que fueron objeto de análisis en la presente investigación, 3 de ellas poseen criterios relacionados con este tema.

La tabla A.8 muestra los dos criterios sentados por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en materia de salud y seguridad laboral en los grupos de empresas, así mismo esa tabla muestra la frecuencia de ocurrencia de los mismos y el porcentaje que representan, además de la fecha en que se produjeron dichas decisiones, para de esta forma ubicar en el tiempo los criterios de los Magistrados.

Tabla A.8
Distribución de frecuencias de las implicaciones
de los grupos de empresas en el ámbito de
la Salud y Seguridad en el Trabajo (2007)

		7.3.1		7.3.2		Totales	
Fecha	Sentencia	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
11/03/2005	0110	1	20	1	20	2	40
13/02/2007	0203	1	20	1	20	2	40
07/08/2007	1747	1	20	0	0	1	20
Totales		3	60	2	40	5	100

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre los años 1999 y 2007, Caracas, 2007.

El criterio que está presente en las tres decisiones es el 7.3.1 que establece una responsabilidad solidaria con relación a las indemnizaciones correspondientes tanto por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional, este quedó sentado por primera vez en la decisión que data del año 2005, indica esta sentencia que:

...en materia de infortunios del trabajo (accidentes de trabajo o enfermedad profesional), se aplica la responsabilidad objetiva del empleador o la teoría del riesgo profesional, prevista en el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual el patrono debe responder e indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo o por enfermedades profesionales, que provengan del servicio mismo o con ocasión de él, aunque no haya imprudencia, negligencia, impericia o inobservancia de los reglamentos por parte de la empresa o de los trabajadores, para lo cual, el trabajador debe demostrar el acaecimiento del accidente del trabajo, y el padecimiento de la enfermedad profesional, así como también la demostración del grado de incapacidad sobrevenida, sólo a los fines de determinar el monto de la indemnización que por concepto de incapacidad debe recibir el trabajador o sus familiares en caso de muerte de aquél, establecidas en la propia Ley Orgánica del Trabajo. (Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 2005)

En esta decisión fueron condenadas ambas empresas pertenecientes al grupo, por lo que quedó reiterada una vez más la extensión que le ha dado el Tribunal Supremo de Justicia a la responsabilidad solidaria del patrono en el caso de los grupos de empresas. Este criterio se encuentra presente en las otras dos sentencias.

En decisión contra Premezclados y Recuperaciones del Caucho, C.A. (PREMECAUCHO) ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, al quedar demostrada la existencia del grupo de empresas, las integrantes del grupo fueron consideradas solidariamente responsables para con el demandante. Por último encontramos la decisión de fecha más reciente en materia de grupo de empresas, correspondiendo la ponencia al Magistrado Juan Rafael Perdomo, la cual arrojó el mismo criterio que la anterior.

El segundo criterio relacionado con este ámbito tiene que ver también con la responsabilidad solidaria con relación a las indemnizaciones, pero esta vez son las

correspondientes por el daño moral causado por la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional. Las sentencias que toman este criterio son las dos primeras en observarse en la tabla A.7, los casos de Bernardo Walter Randich contra Inversiones Gammiero Murgano, C.A. y Diversiones Tolón, S.R.L. y el de Eulises José Rodríguez contra Premezclados y Recuperaciones del Caucho, C.A. (PREMECAUCHO). En la primera sentencia se establece que cuando se trate de un accidente laboral o enfermedad profesional “...se aplica la teoría de la responsabilidad objetiva, también denominada del riesgo profesional, según la cual procede el pago de una indemnización por daño moral a favor del trabajador accidentado, independientemente de la culpa o negligencia del patrono”. (Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 2005).

La responsabilidad solidaria del patrono en los grupos de empresas ha sido extendida considerablemente, hasta el punto de incluir el plano de la salud y seguridad en el trabajo, al respecto de los límites de dicha solidaridad el Prof. Carballo opina que:

...las obligaciones de seguridad social se han venido extendiendo en algunas sentencias por la vía de la responsabilidad solidaria como una típica obligación patronal, de tal manera que bien pudiera incluirse y creo que podría estar dentro de esa misma responsabilidad solidaria y creo que el límite ya son los actos, digamos quizás estrictamente personalísimos o que comprometan directamente una responsabilidad más allá de la esfera patronal (ver anexo B).

Por su parte, el Dr. Caridad opina que esa responsabilidad no tiene límites: “dije que esto iba más allá de las posibilidades del reglamentador, la responsabilidad solidaria es total” (ver anexo A).

Sin duda alguna estos aspectos afectan en el ámbito económico a ambos actores de la relación laboral, sin embargo es evidente que el que se ve más afectado es el patrono, puesto que la responsabilidad solidaria abarca a todas las empresas del grupo independientemente de quién haya sido el patrono directo del trabajador afectado.

4.3.1 Decisiones por magistrados relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo

La tabla A.9 muestra las diferentes sentencias que abordan el tema de los grupos de empresas en relación a la salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo a su aparición cronológica. Además contiene las partes involucradas en la demanda.

Tabla A.9
Distribución de decisiones por magistrados
relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo (2007)

Magistrado Ponente	Fecha	Sala	Partes
Juan Rafael Perdomo	11/03/2005	Casación Social	Bernardo Walter Randich contra Inversiones Gammiero Murgano, C.A. y Diversiones Tolón, S.R.L.
	07/08/2007	Casación Social	Leandro Parra contra Urbanizadora Nueva Casarapa C.A. y otros.
Alfonso Valbuena Cordero	13/02/2007	Casación Social	Eulises José Rodríguez contra PREMECAUCHO.

Nota: Elaboración propia con base al análisis de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia entre el año 1999 y 2007. Caracas, 2007.

Dos de las sentencias relacionadas con este punto son ponencias de un mismo Magistrado, Juan Rafael Perdomo de la Sala de Casación Social, quien según la figura 1.2 ha sido ponente en cinco ocasiones, y dos de ellas han tenido que ver con la salud y seguridad. La primera de las decisiones se produjo en el año 2005, mientras que la otra sentencia se produjo en agosto de este año.

El otro Magistrado ponente es Alfonso Valbuena Cordero, el cual según la figura 1.2, tiene sólo una sentencia dictada, y ésta tiene que ver con este ámbito, se produjo en el año en curso. Resulta curioso que se hayan producido dos decisiones este año en el plano de la salud laboral, justo cuando el 1ero. de enero salió publicado en Gaceta Oficial el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, esto nos lleva a pensar que vista la nueva reglamentación y la regulación impuesta por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, el número de demandas por parte de trabajadores que hayan sufrido accidentes laborales o enfermedades ocupacionales podría incrementarse.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En actualidad la empresa se ha visto en la obligación de reorganizarse para de alguna forma enfrentar las exigencias del mercado globalizado, producto de estas maneras de organización, han aparecido los grupos de empresas, constituyéndose como figuras jurídicas complejas, en las cuáles se ha hecho difícil determinar los factores que determinan su existencia y las implicaciones que de ella se derivan.

La figura de los grupos de empresas en Venezuela no fue introducida directa y explícitamente por el legislador, éste ha dejado vacíos, que han sido llenados a través de la jurisprudencia nacional.

Una vez culminado el análisis y discusión de resultados expuestos en el apartado anterior, se puede dar respuesta a la interrogante realizada en el planteamiento de esta investigación, que se refería al establecimiento de las características e implicaciones de los grupos de empresas como actor patronal del sistema de relaciones industriales en Venezuela entre los años 1999-2007.

A raíz del análisis documental realizado podemos decir lo siguiente:

En cuanto a los factores característicos de los grupos de empresas, la jurisprudencia ha tomado los cuatro elementos establecidos por el reglamentador, accionistas comunes, juntas directivas comunes, actividades que evidencien su integración e idéntica denominación, marca o emblema. Sin embargo al momento de determinar la existencia de un grupo no es necesario que estos se den de manera simultánea, tanto es así que en el 43% de los casos, bastó con que un elemento estuviera presente para determinar tal existencia. Además, hay elementos que no fueron considerados en dicho artículo por el legislador, pero sí por los Magistrados en sus decisiones, elementos como que las empresas funcionan en la misma sede, que el grupo es

reconocido públicamente, y que el apoderado judicial reconoció que las empresas conformaban un grupo económico, jugaron un papel importante en determinar si las empresas conformaban un grupo o no.

De la figura de los grupos de empresa derivan un conjunto de consecuencias para los actores de la relación laboral, de acuerdo a esto se desglosaron las implicaciones en tres esferas, a saber: el plano de las relaciones individuales de trabajo, el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, y por último en lo que respecta a salud y seguridad laboral.

En la primera esfera, la de las relaciones individuales, los grupos de empresas hasta la fecha han generado cinco consecuencias:

- Existencia de la solidaridad pasiva entre los integrantes del grupo con relación a las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores.
- Existencia de la homogeneidad de las condiciones de trabajo.
- Cuando una de las empresas admite la existencia de la relación de trabajo la carga de la prueba abarca a todo el grupo.
- Es necesario alegar la existencia del grupo en la demanda para poder sentenciar a sus miembros aún cuando estos no hayan sido emplazados, a menos que se trate de una cuestión de orden público.
- La carga de la prueba de la existencia del grupo le corresponde al trabajador.

De estas implicaciones, la que ha tenido mayor frecuencia es la última, la cual indica que la carga de la prueba de la existencia del grupo le corresponde al trabajador, esta se presenta en el 42% de los casos, y es un criterio que afecta directamente al trabajador en el aspecto legal, ya que cuando éste pretende llevar a cabo una demanda y alega la existencia de un grupo, el mismo debe probar tal existencia.

La segunda esfera de las consecuencias de los grupos de empresas, en el ámbito colectivo de las relaciones de trabajo, no ha sido abordada en profundidad por la jurisprudencia, sin embargo ya se han producido dos implicaciones en este plano. En primer lugar encontramos la de mayor frecuencia, la cual establece que la reclamación de los

beneficios de un contrato colectivo de otra empresa integrante del grupo sólo es válida si se prueba la isonomía de las condiciones de trabajo, llegado a este punto es difícil probar tal isonomía, además de que el trabajador debe haber alegado en la demanda que hubo discriminación.

La segunda consecuencia es este plano, es el criterio que establece que cuando el objeto social de las empresas es diferente y éstas tienen contratos claramente definidos en virtud de las labores desempeñadas opera el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Finalmente encontramos la homogeneidad de las condiciones de trabajo, consecuencia que fue insinuada Magistrado Mora Díaz, pero sin embargo no ha sido aplicado.

La última esfera estudiada, la relacionada con en el plano de la salud y seguridad laboral, genera consecuencias que impactan directamente al patrono en el ámbito económico; debido a que los dos criterios establecidos hasta el momento, tienen que ver con las indemnizaciones correspondientes al trabajador con ocasión de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, tanto por la ocurrencia del infortunio en sí, como por el daño moral que esto representa para el trabajador.

Aunque las Salas del Tribunal Supremo de Justicia han extendido considerablemente la responsabilidad solidaria del patrono en que se refiere a los grupos de empresas, dicha extensión no ha sido llevada al plano de las relaciones colectivas, aunque han habido insinuaciones de homogeneizar las condiciones de trabajo en el ámbito colectivo, aún no se ha dictado la primera decisión que determine dicha homogeneidad.

Después de haber culminado este estudio, y de dar cumplimiento a los objetivos que se plantearon en la investigación, tomando en cuenta que la figura de los grupos de empresas es de reciente data en el mundo laboral internacional, y más aún en el caso de Venezuela, creemos que es un tema que podría estudiarse desde otros ángulos.

Por un lado creemos que debería estudiarse la relación entre los grupos de empresas y las franquicias, desde el punto de vista de los actores de la relación laboral. Por otra parte consideramos pertinente hacer un estudio comparativo entre Venezuela y otros países (como

España donde la jurisprudencia y la doctrina han tratado también el tema de los grupos de empresas), de los diferentes planos de la relación de trabajo estudiados en nuestra investigación, individual, colectivo y salud laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonso, J. (2003). Libro homenaje a Félix Angulo Ariza: Una aproximación al concepto de empresa y de grupos de empresas en la legislación laboral venezolana. En *Temas de Derecho Procesal* (págs. 51-72). Caracas.

Alfonso-Guzmán, R. (2004). *Nueva didáctica del trabajo*. Caracas: Melvin C.A.

Alonso, M. (2002). Doctrina comentada del TSJ: Comentarios sobre el grupo de empresas y el trabajador internacional en la legislación y jurisprudencia venezolanas. En *Serie de eventos*, No. 6 (págs. 85-107). Caracas.

Balestrini A., M. (2006). *Cómo se elabora un proyecto de investigación para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles*. (Séptima ed.). Caracas: BL Consultores Asociados Servicio Editorial C.A.

Balestrini A., M. (2003). *Estudios documentales, teóricos,, análisis de discurso y las historias de vida: una propuesta metodológica para la elaboración de sus proyectos*. Caracas: BL Consultores Asociados Servicio Editorial C.A.

Balestrini A., M. (2002). *Procedimientos técnicos de la investigación documental: orientaciones para la presentación de informes, monografías, tesis, tesinas, trabajos de ascensos y otros*. Caracas: BL Consultores Asociados Servicio Editorial C.A.

Barreiro, G. (1998). Notas sobre la descentralización productiva en la empresa y su escisión interna. *Revista española de derecho del trabajo*, No. 92 , 165-166.

Bernardoni, Goizueta & Hernández. (1991). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Barquisimeto.

Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.

Carballo, C. (2001). *Delimitación del Contrato de Trabajo*. Caracas: Publicaciones UCAB.

Carballo, C. (2000). *Derecho laboral venezolano*. Caracas: UCAB.

Chirrioni, A. & Rojas, I. (2005). Los grupos de empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado. *Revista Ius et Praxis* , XI (2), 197-225.

De Buen, N. (1999). Grupos de empresas en el derecho del trabajo. *Revista trabajo y seguridad social: relaciones* , 114-115.

De Buen, N., Bueno, O. & Albuquerque, R. (1982). *Los grupos de empresas nacionales y multinacionales y el derecho del trabajo*. Ciudad de México: UNAM.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (1936). *Ley del Trabajo*.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. N° 38.236, 26 de julio de 2005 .

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (1997). Ley Orgánica del Trabajo. N° 5.152, 19 de junio de 1997 .

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (2002). Ley Orgánica Procesal del Trabajo. N° 37.504, 13 de agosto de 2002 .

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (2006). Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. N° 38.426, 28 de abril de 2006 .

Gaceta Oficial de la República de Venezuela. (1982). Código Civil de Venezuela. N° 2.990 (Extraordinario), 26 de julio de 1982 .

Gaceta Oficial de la República de Venezuela. (1973). *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*.

Gaceta Oficial de la República de Venezuela. (1955). Código de Comercio. N° 475 (Extraordinario), 21 de diciembre de 1955 .

Gobierno de España. (1974). *Ley del Contrato de Trabajo* 20.744.

Gobierno de España. (1976). *Ley del Contrato de Trabajo* 20.744.

Gobierno de España. (1995). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

Hernández, O. (2004). *Comentarios de la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento*. (Tercera ed.). Barquisimeto: Jurídicas Rincón.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2000). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Jácome, L. (2006). *Grupos de Empresas y la Responsabilidad Solidaria en el ámbito laboral venezolano*. Barquisimeto: Tesis de maestría no publicada, UCAB.

Jaime, H. (2005). Colección de estudios jurídicos: La empresa y los grupos de empresas. En *Ensayos Laborales No. 12* (págs. 478-507). Caracas.

Jaime, H. (1999). Los Grupos de Empresas. En *Trabajo y seguridad social: Relaciones*. Caracas: UCAB.

Jáñez B., T. (1996). *El trabajo de investigación en derecho uuna orientación metodológica*. (Segunda ed.). Caracas: UCAB.

Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido*. Barcelona: Paidós.

Mata, M., & Silva, A. (1998). *La llamada Revolución Industrial*. Caracas: Publicaciones UCAB.

Muci B., J. A. (2005). *El Abuso de la Forma Societaria*. Caracas: Sherwood.

Murgas T., R. (2003). Contrato de trabajo trasnacional. *Revista Gaceta Laboral*. , 9 (3), 417-432.

Olaso, L. M. (1997). *Curso de Introducción al Derecho* (Vol. II). Caracas: Publicaciones UCAB.

Ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa, 0217 (Tribunal Supremo de Justicia 27 de 02 de 2007).

Ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, 0203 (Tribunal Supremo de Justicia 13 de Febrero de 2007).

Ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, 0903 (Tribunal Supremo de Justicia 14 de Mayo de 2005).

Ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, 0979 (Tribunal Supremo de Justicia 26 de Mayo de 2005).

Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 61 (Tribunal Supremo de Justicia 16 de Marzo de 2000).

Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 0110 (Tribunal Supremo de Justicia 11 de Marzo de 2005).

Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 0878 (Tribunal Supremo de Justicia 25 de Mayo de 2006).

Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 0888 (Tribunal Supremo de Justicia 1 de Junio de 2006).

Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 1747 (Tribunal Supremo de Justicia 7 de Agosto de 2007).

Ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, 0976 (Tribunal Supremo de Justicia 15 de Mayo de 2007).

Ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez, 0327 (Tribunal Supremo de Justicia 23 de Febrero de 2006).

Ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez, 0874 (Tribunal Supremo de Justicia 25 de Mayo de 2006).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 0242 (Tribunal Supremo de Justicia 10 de Abril de 2003).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 1631 (Tribunal Supremo de Justicia 14 de Diciembre de 2004).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 1303 (Tribunal Supremo de Justicia 25 de Octubre de 2004).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 0019 (Tribunal Supremo de Justicia 22 de Febrero de 2005).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 0519 (Tribunal Supremo de Justicia 31 de Mayo de 2005).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 1259 (Tribunal Supremo de Justicia 20 de Julio de 2005).

Ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, 1459 (Tribunal Supremo de Justicia 1 de Noviembre de 2005).

Ramones G., Iván F. (2003). *Los límites de la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales en caso de grupos de empresas con especial referencias al contrato de franquicia*. Caracas, Venezuela.: Tesis de maestría no publicada, UCAB.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: Espasa.

Sempere, A. &. (2005). El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. (48), 97-133.

Urquijo, J. I. (2001). *Teoría de las Relaciones Industriales*. Caracas: Publicaciones UCAB.

ANEXO A

Entrevista al Dr. Freddy Caridad Mosquera

Abogado experto en Derecho Laboral y profesor de la Escuela de Derecho de la UCAB, en la materia de Derecho Colectivo del Trabajo, tanto en pregrado como en el postgrado.

¿Qué opina sobre los aspectos que menciona el art. 22 del RLOT para determinar la existencia de un grupo de empresas?

Yo soy uno de los que cree que este es inconstitucional, pero este es un problema de tipo jurídico solamente ya que se trata de que la constitución estableció en el art. 156 la competencia del Poder Público Nacional, y a este respecto dice en el numeral 32 que los que tienen la potestad para dictar las normas en materia laboral son los órganos nacionales. Ahora quién es el encargado de dictar, en nombre del poder nacional, esas leyes es de acuerdo con el 187, numeral primero, la Asamblea Nacional, y si bien es cierto que el Poder Ejecutivo puede dictar normas reglamentarias, que son en ejecución de una ley, también es cierto que ellos no pueden establecer cuestiones que no están contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo específicamente. Es por esto que este mismo artículo cuando te habla de qué es lo que le corresponde a la Asamblea Nacional te dice que la primera competencia es legislar en la materia de competencia nacional y sobre el funcionamiento de las distintas ramas del poder nacional entonces el reglamentador cuando te crea el artículo 22 te crea una figura que la ley no regula, porque la LOT de lo único que trata es de la unidad económica y lo trata desde un punto de vista muy “chabacano” y no porque así lo quiso seguramente el legislador tratar sino porque lo que no quiso fue meterse en mayores profundidades, entonces simplemente aludió a la unidad económica y sólo para los efectos de las utilidades.

El artículo 22 trae efectivamente una serie de requisitos o de elementos para calificar a varias empresas como Grupos de Empresas, ahora la pregunta es si se necesita todos esos elementos o basta uno, basta uno, basta uno porque en el literal “C” se termina con una “o” disyuntiva. Este es un artículo que se copia el legislador de la ley del trabajo de unas normas que todavía deben estar vigentes que se dictaron cuando el famoso viernes negro, de cuando Luis Herrera Campins, en donde se habló de un grupo de empresas deudoras en el extranjero, la deuda privada pues, que había para aquel entonces, y que delimitó estas cosas así. Lo que han hecho los legisladores es copiar un poco lo que dicen esas leyes. Qué es lo que sucede, que el problema de los grupos de empresas no es más que una exteriorización de las dificultades que hay en materia laboral para determinar cuándo alguien es el patrono de alguien de ahí parte todo, nosotros tenemos un concepto de patrono, normalmente se ha aceptado y repetido en otras legislaciones, que establece que no es posible que ese sólo concepto pueda engendrar todas las formas que hoy día va adoptando el patrono en su evolución, entonces cuando eso sucede, cuando hay un grupo de empresas, donde hay una empresa dominante, ese factor notorio los exteriorizan de diferentes maneras, las diferentes maneras que la doctrina y la propia legislación ha recogido son estos cuatro casos que establece el artículo 22, por supuesto, no así tan esquemáticos como los establecen aquí, porque por ejemplo por un usar sólo un emblema no se podía determinar que hay un grupo de empresas, pero sin embargo es lo que ahí está establecido y la propia Sala Constitucional en la famosa sentencia de Transporte Saet, lo establece, refuerza ese criterio que entonces era el artículo 21, hoy es el artículo 22.

Entonces la respuesta es esa, basta con que una sola de las cuatro se establezca, primero por ese precedente porque estos son cuatro de los submundos en donde se establecen los hechos que condicionan el establecimiento de un grupo de empresas para establecer la responsabilidad patronal.

¿Cómo quedan las franquicias en este caso con ese último indicador acerca de la existencia de los grupos de empresas, es decir, se tendría que asumir en consecuencia que por utilizar el mismo emblema se formaría parte de un grupo de empresas?

La franquicias eso depende, porque precisamente el negocio de las franquicias es el que yo te de mi marca entre otras cosas, mi marca, mi producto, mi calidad, mi prestigio, yo te la cedo y tú me pagas por eso. Yo sostengo la tesis que esto de franquicia realmente no tiene nada, de franquicia realmente no tiene nada, de franquicia lo que tiene es el nombre, porque la franquicia supone eso y más nada, que yo te ceda mi nombre, Mc Donald's por ejemplo, la franquicia más vendedora del mundo, qué hace Mc Donald's, efectivamente te permite que tú manejes el nombre pero todo bajo una concepción que todo lo rige Mc Donald's International a través de Mc Donald's Venezuela que es la que en sí da la franquicia, porque ahí los platos tienen que ser los que te manden de Mc Donald's International, los cubiertos, las servilletas, el tipo de comida. Ahora, por qué hacen ellos eso, por una razón muy sencilla porque ellos quieren que al que le gusta su comida vaya a Buenos Aires y se coma la comida idéntica que la que se come aquí en El Rosal.

Usted decía depende, entonces, ¿de qué dependería para poder determinar, cuándo una franquicia puede ser considerada como grupo de empresas y cuándo no?

Cuando hay ese tipo de franquicias que son los que ponen el dinero, que son los que ponen el negocio, que simulan en realidad un negocio de franquicias, pero que no es negocio de franquicias, por eso comencé haciendo la advertencia a pesar de que yo digo que ahí no hay ningún contrato de franquicia en sus términos reales porque hay negocios, hay franquicias, en donde no sólo es que te establecen sino que la más mínima orden te la dan ellos, o sea, allí no hay negocio de franquicias, allí hay grupos de empresas, o se pudiera hablar de un grupo de empresas dependiendo por supuesto del volumen.

¿Hasta dónde piensa que debe llegar el alcance de la solidaridad entre las empresas? Tomando en cuenta que existen sentencias del TSJ que determinan que las empresas son solidariamente responsables en lo que respecta a la Salud e Higiene en el Trabajo.

Tal cual como te lo dice el Reglamento, y aquí es que vienen los problemas de el por qué yo dije al comienzo de que esto me parecía ilegal y por qué dije que esto iba más allá de las posibilidades del reglamentador, la responsabilidad solidaria es total. No hay ninguna cortapisa, que no debiera ser así. Te estoy hablando de los efectos prácticos, porque como lo dice el voto salvado de Pedro Rondón Haz, que es donde está el derecho, a mi manera de ver las cosas, más que en la sentencia, en el voto salvado; es decir, entendiendo que cuando Pedro Rondón dice el grupo de empresas no es una bicha mala porque sí, puede constituirse un grupo de empresas sanamente, con buenas ideas, con buenos propósitos, no tenemos por qué maldecir al grupo de empresas. Entonces, el viene y les dice cuando un grupo de empresas, como el del caso que él estaba planteando, el dice aquí no se demostró que había un límite para comprometer a los diferentes grupos de empresas, sino que aquí hay una extremada extensión de los efectos de la constitución de un grupo de empresas, porque tratan de llevarla incluso al campo procesal, al meter dentro del juicio a alguien que no ha sido notificado, ni citado ni nada, alguien que de pronto citaron en el juicio y condenaron a pagar. Ese es el problema, que aquí se le ha dado de forma ilimitada los efectos al grupo de empresas.

¿Cuál piensa usted que debe ser el papel que ejerza el Gerente de Recursos Humanos ante esta solidaridad, en lo que respecta a la Salud e Higiene en el Trabajo? ¿Cómo puede éste blindarse legalmente y prever infracciones por parte de otras empresas del grupo?

No, manera de blindarse no hay, porque si es un grupo de empresas, si estamos hablando de un grupo de empresas y una de las empresas en materia de LOPCYMAT o de prevención no cumple con las formalidades legales y eso puede acarrear un accidente o enfermedad ocupacional a uno de sus trabajadores, qué puedes tú hacer para eso, nada. Podrías denunciar las infracciones por escrito para salvar tu responsabilidad personal, pero en eso si

tiene razón la jurisprudencia, porque de todas maneras, sea como sea, si tú causaste el accidente o la enfermedad pues tienes que responder independientemente de cómo lo hiciste.

¿Qué tipo de implicaciones piensa que a largo plazo traiga la figura de grupos de empresas en el marco de las relaciones colectivas de trabajo?

Eso dependerá del punto de vista que se tenga, en cuanto a si a mí me gusta la negociación colectiva descentralizada o concentrada, yo por ejemplo, nunca he sido partidario de la concentrada, yo he sido partidario de la descentralizada, desde ese punto de vista cómo lo veo, que sigan tal cual como está ahora, porque me parece lo mejor que cada empresa tenga su contrato colectivo de trabajo y su propio sindicato y su propia organización.

¿Cabría pensar que yo podría exigir como trabajador, bajo el tema de la isonomía de las condiciones laborales, el cumplimiento de alguna cláusula de una convención colectiva que pertenece a otra de las empresas del grupo?

No, a pesar de lo que yo les dije que no había límites en cuanto a la responsabilidad de grupos de empresas, porque efectivamente puede una empresa, y vamos a hablar de un grupo de empresas previamente constituido, en donde el descorrer el velo, la doctrina del levantamiento del velo corporativo, a lo que lleva es a la responsabilidad en el cumplimiento de las condiciones del trabajo que en cada empresa exista, no que se me vayan a trasplantar las condiciones de trabajo de una empresa poderosa a una empresa pequeña, porque entonces la estaríamos condenando a la muerte.

La sentencia de Transporte Saet llama al tema de la posibilidad de que una empresa tenga que ir a un proceso aún cuando no fue el patrono directo y durante el mismo termina siendo condenada otra empresa y para esto sólo bastó con que el trabajador la mencionara en el proceso. ¿Qué implicaciones tendría desde el punto de vista procesal en materia laboral y qué pueden hacer esas empresas para poder protegerse de esos extremos en la interpretación de la norma?

Te recuerdo lo que decía Pedro Rafael Rondón, hay una extensión indebida del concepto de los efectos del grupo, de manera que ateniéndonos a lo que dice la jurisprudencia, sobre todo a partir de la de Transportes Saet, cualquier responsabilidad procesal tiene, porque nos pueden dictar medida de embargo, si ese fuese el caso, y tanto es así que allí se vio que la ejecución de la sentencia recayó en un Transporte Saet Caracas que no había sido nunca ni notificada ni enterada en el proceso, de manera que cualquiera.

¿Qué recomendación le daría a los Gerentes de Recursos Humanos en cuanto a las previsiones mínimas que deberían tomar para de alguna forma garantizar una gestión, yo no diría más llevadera, pero sí que de alguna le permita sobrellevar esa expansión que se le ha dado a la interpretación de Grupos de Empresas?

A un Gerente de Recursos Humanos, el Gerente de Recursos Humanos allí no puede hacer nada porque es una decisión de la empresa como tal. Cómo me meto yo en la empresa que otro maneja, si el Gerente de Recursos Humanos de la otra empresa tiene un Presidente que es el dueño de la empresa, y yo no soy el dueño no tengo ni un bolívar metido en esa empresa, yo soy un presidente que me gusta cumplir con la ley y con todos los compromisos laborales, el presidente de la otra empresa no, a él le gusta la trampa y siempre anda buscando la forma de embromar al trabajador, cómo hago yo para imponerme.

Lo que pasa es lo siguiente, y lo ratifico como afirmación, el derecho está en el voto salvado de Pedro Rondón, ahora eso no quiere decir es que la sentencia está diciendo puras mentiras, ni que la sentencia está diciendo cosas alarmantes ni nada de eso, por que qué es lo que pasa, que muchas veces o la mayoría de las veces ese grupo de empresas lo hacen así

como un grupo de empresas con el objeto de obviar el cumplimiento de lo que dice la Ley Orgánica del Trabajo, o por lo menos establecer condiciones de trabajo que no vayan a ser tan buenas en unas como en la otra, el famoso caso de Avenza con las múltiples empresas que constituyeron, donde quien manejaba el avión no era un piloto sino una empresa que a su vez no era el que se contrataba, es decir, y que había llegado un momento dado, y yo no dudo que eso siga siendo así en Aeropostal o en Aserca hoy día, que cuando yo llegaba a donde estaba la muchacha a decirle véndame un pasaje, yo estaba contratando con una empresa, que cuando ella me vendía el pasaje y yo me iba a chequear, no me iba a chequear con ella yo me estaba chequeando con otra empresa, y cuando volabas en el avión estabas volando en un avión de otra empresa, en fin todas esas cuestiones se hicieron con la idea de querer burlarle los derechos a los trabajadores, ese es el problema de fondo que plantea y que no maneja muy bien, pero es lo que quiere decir la sentencia de Transportes Saet, claro la posición de Pedro Rondón fue una posición más fácil porque él se atuvo a las cuestiones de derecho nada más y no estuvo pendiente de otras cuestiones, por eso es que yo creo que ... no sé.

¿Aplicaría en el caso un reenganche, es decir, se podría solicitar el reenganche en una empresa del grupo?

No porque tu patrono y tu empresa es ésta, que tú vengas y como empresa a la que le ordenaron el reenganche, no te reengancha y vienen obligaciones económicas, esos salarios caídos, tienen que responder las otras empresas, eso sí, pero a reengancharte no, porque para reengancharte te tienen que reenganchar en donde tú estás trabajando.

¿Se podría a pesar de la existencia de alguno de los elementos que habla el artículo 22, demostrar que no existe un grupo de empresas, es decir, se podría tomar como una presunción desvirtuable o simplemente no?

No, es desvirtuable, por eso es una presunción juris tantum, es una presunción, se presumirá salvo prueba en contrario. Dependiendo de que te argumenta el demandante, si te argumenta uno o los cuatro factores, suponte que te diga nada más que hay un dominio

accionario de una persona jurídica sobre otra, entonces lo que hay que demostrar es que no hay ese dominio accionario, porque si hay dominio accionario desde luego que hay un grupo de empresas.

ANEXO B

Entrevista al Dr. Cesar Augusto Carballo Mena

Abogado egresado de la Universidad Católica Andrés Bello, especialista en Derecho del Trabajo, profesor de Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales, en las Universidades Católica Andrés Bello, Central de Venezuela y Metropolitana, ex Vice-Ministro del Trabajo, Ex Director de la Escuela de Derecho (UCAB), ex Consultor Jurídico del Ministerio del Trabajo.

¿Qué opina sobre los aspectos que menciona el art. 22 del RLOT para determinar la existencia de un grupo de empresas?

El artículo 22 del Reglamento lo que hace es intentar precisar la figura de los grupos empresariales, lo hace a partir de una definición y luego a partir de unos rasgos indiciarios, es decir, indicios de que si se dan un grupo de estos elementos pudiéramos estar en presencia de un grupo empresarial, de tal manera que, creo que fue un esfuerzo normativo de precisión de un concepto que la Ley Orgánica del Trabajo omite, de alguna manera sugiere en el caso de las utilidades, pero que nunca desarrolló, y que está presente no solamente en la legislación más moderna sino que además es una realidad en cualquier ámbito de las relaciones laborales.

¿Cómo quedan las franquicias en este caso con ese último indicador acerca de la existencia de los grupos de empresas, es decir, se tendría que asumir en consecuencia que por utilizar el mismo emblema se formaría parte de un grupo de empresas?

No se puede entender que cada uno de estos rasgos por sí mismo sea constitutivo de un grupo empresarial, sino que son, como lo dice el artículo indicios, ¿qué significa eso? Se presume que a partir de allí debería o podría existir detrás de ello un grupo empresarial pero en

modo alguno lo está declarando, sino que simplemente lo hace, digamos lo fija como un elemento de intuición, presuntivo pero no constitutivo.

En todo caso hay que recordar que la consecuencia que el artículo 22 del Reglamento le atribuye a los grupos empresariales, es la responsabilidad solidaria de los integrantes, con lo cual la figura patronal seguía conservándose sin ningún tipo de confusión.

Lo que pasa es que después la jurisprudencia ha venido cambiando la consecuencia y ha pasado de la mera responsabilidad solidaria a la igualación de condiciones, que es lo mismo que decir a la responsabilidad patronal digamos indiferenciada entre los distintos grupos o empresas que integran el grupo empresarial, digamos que allí es donde puede estar el cambio.

Pero en definitiva una franquicia a la luz de ese artículo podría en principio entenderse que se articula una suerte de grupo empresarial, ciertamente, a partir del control, porque es un elemento típico de las franquicias, del franquiciante sobre el franquiciado, en cuanto a la imagen, en cuanto al modo de ejecución del servicio o de la obra.

¿Hasta dónde piensa que debe llegar el alcance de la solidaridad entre las empresas? Tomando en cuenta que existen sentencias del TSJ que determinan que las empresas son solidariamente responsables en lo que respecta a la Salud e Higiene en el Trabajo.

Yo creo que la responsabilidad solidaria tendría el más amplio espectro en el ámbito en principio laboral, de tal manera que todo el tema de condiciones de trabajo, de cumplimiento de obligaciones laborales, estaría incluido las obligaciones de seguridad social se han venido extendiendo en algunas sentencias por la vía de la responsabilidad solidaria como una típica obligación patronal, de tal manera que bien pudiera incluirse y creo que podría estar dentro de esa misma responsabilidad solidaria y creo que el límite ya son los actos, digamos quizás estrictamente personalísimos o que comprometan directamente una responsabilidad más allá de la esfera patronal, por ejemplo, me estoy refiriendo a hechos ilícitos, me estoy refiriendo a actos delictivos, me explico, esos comprometen estrictamente la responsabilidad del sujeto en que él incurre y de modo alguno podría extenderse a terceros. Eso creo que debería ser el límite. El límite son las obligaciones que derivan de la condición de empleador, en cambio

aquellos actos o conductas que excedan de la esfera patronal, deberían estar al margen de la responsabilidad solidaria, como son las responsabilidades por hecho ilícito, o las responsabilidades por actos delictivos.

¿Cuál piensa usted que debe ser el papel que ejerza el Gerente de Recursos Humanos ante esta solidaridad, en lo que respecta a la Salud e Higiene en el Trabajo? ¿Cómo puede éste blindarse legalmente y prever infracciones por parte de otras empresas del grupo?

Yo creo que la actitud de un Gerente de Recursos Humanos o de Gestión de Gente, como se les quiera llamar, vista la jurisprudencia, la legislación, y en particular la legislación sobre medio ambiente de trabajo, la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tiene que ser bastante proactiva, en el sentido de que no puede inhibirse de actuar, sometiéndose a una interpretación que le favorece, sino que yo creo que hay que ser bastante más proactivo dado esta legislación vigente, tiene que ser bastante más proactivos y preocuparse por las condiciones que podrían estar afectando a los trabajadores de terceros, que de alguna manera se entran en vinculación estrecha con la empresa.

¿Qué quiero decir con esto? No tengo ninguna duda de que todos aquellos trabajadores sean propios o de terceros, pero que ejercen o despliegan su actividad mayormente en el ámbito del centro de trabajo que controla o que está bajo el poder de este Gerente de Recursos Humanos supone un riesgo directo a la responsabilidad del empleador, por lo tanto él debería preocuparse por que los contratistas, los intermediarios, las empresas de trabajo temporal, o cualquier tercero que actúe en ese ámbito del centro de trabajo, cumpla con las condiciones de higiene y seguridad industrial, o con las obligaciones de la legislación correspondiente.

¿Cómo se puede lograr eso? Bueno yo creo que, primero informando a la contratista para que esta a su vez cumpla con los trabajadores cuáles son los riesgos inherentes al centro de trabajo, y segundo, controlando como se controla cualquiera otra circunstancia, cualquiera otra característica, el cumplimiento de las obligaciones patronales que entraña esa legislación, por ejemplo, usted notificó a sus trabajadores de los riesgos, usted le informó de cuáles son los

principios de prevención, usted les otorga, les garantiza los instrumentos de seguridad correspondiente, etc. Yo creo que todos esos elementos, el Gerente de Recursos Humanos ya no puede estar digamos escudándose bajo el principio de que ese es un tercero, sino que debería estar tratando de involucrarse.

¿Qué tipo de implicaciones piensa que a largo plazo traiga la figura de grupos de empresas en el marco de las relaciones colectivas de trabajo?

Yo creo que es un ámbito digamos a explorar y a colonizar por las relaciones colectivas del trabajo, qué significa eso, que evidentemente si hoy en día lo normal, o lo que es cada vez más normal, es que no hayan empresas autónomas o cien por ciento cerradas, sino que se empiezan a vincular con otras empresas, y crean grupos o cadenas de producción o de servicios, lo lógico es que también el Derecho Colectivo del Trabajo comience a mirar eso como un territorio donde desarrollarse. A través de sindicatos que amparen a todos los trabajadores que integran el grupo y no solamente a trabajadores de algunas empresas, y que la negociación colectiva eventualmente pueda estar regulando las condiciones laborales de estos trabajadores involucrados en el proceso.

Esto no significa uniformarlas, significa regularlas desde un mismo centro de visión y de lógica del intercambio que está ocurriendo allí, por ejemplo, un poco lo que ocurre con la industria petrolera, que a través de la negociación colectiva con PDVSA, se regulan las condiciones mínimas de trabajo que deben exigirse a las contratistas, en labores inherentes o conexas, yo creo que hacia allá evidentemente debería ir la tendencia de la negociación colectiva.

¿Cabría pensar que yo podría exigir como trabajador, bajo el tema de la isonomía de las condiciones laborales, el cumplimiento de alguna cláusula de una convención colectiva que pertenece a otra de las empresas del grupo?

Depende, porque es que allí hay una confusión, creo yo una confusión cuando se habla de grupo empresarial, porque si el elemento central del grupo empresarial está en el control

que pueda ejercer una persona sobre las restantes, allí pareciera que la responsabilidad solidaria sería suficiente para satisfacer el imperativo este de garantizar a los trabajadores el cumplimiento de esas obligaciones. Pero si eso va más allá y no es solamente un control que se pueda ejercer eventualmente, sino que están de alguna manera integradas en un mismo proceso productivo, que es distinto, yo puedo tener un grupo empresarial donde hay una empresa holding que sea la titular de las acciones de otras sociedades que se dedican cada una a un objeto jurídico distinto, una agencia de turismo, una universidad, una fábrica y una prestadora de servicios; esa figura encarnaría teóricamente un grupo de empresas porque hay un centro de toma decisiones común a todas ellas, me explicó, entre el holding y las empresas filiales, pero allí no debería haber, nada más que a lo sumo, una responsabilidad solidaria.

Distinto es, si el fraccionamiento en distintas unidades jurídicas, distintas sociedades, no es más que una decisión del patrono de organizarse para explotar una misma actividad, por ejemplo, yo tengo una persona jurídica que es la que extrae la materia prima, tengo otra que la transporta, tengo otra que la procesa, tengo otra que la distribuye, tengo otra que hace la publicidad y tengo que me da los servicios de administración y servicios complementarios, allí evidentemente más que un grupo de empresas lo que hay es una unidad económica absoluta, es decir, un grupo de personas jurídicas que están integradas en un solo y único proceso, allí es donde cabe la uniformidad de condiciones y eventualmente la extensión de condiciones laborales a todos los grupos, porque allí lo que puede haber detrás es un fraude de ley, una evasión de la legislación a través del fraccionamiento de la personalidad jurídica.

La sentencia de Transporte Saet llama al tema de la posibilidad de que una empresa tenga que ir a un proceso aún cuando no fue el patrono directo y durante el mismo termina siendo condenada otra empresa y para esto sólo bastó con que el trabajador la mencionara en el proceso. ¿Qué implicaciones tendría desde el punto de vista procesal en materia laboral y qué pueden hacer esas empresas para poder protegerse de esos extremos en la interpretación de la norma?

Bueno yo creo que lo que hay que hacer es llamar la atención en que la interpretación del grupo Saet no se basa solamente en que constituye un grupo de empresas, sino que en ese

caso los representantes y los directivos de todas las empresas eran las mismas personas, por lo cual, el elemento central no es si es o no un grupo de empresas, sino que desde el punto de vista real, desde el punto de vista fáctico, era evidente que si fue notificada una de las sociedades en cabeza de su representante, y ese representante era el mismo de las otras empresas debería asumirse que las otras empresas estaban igualmente representadas, es decir, creo yo que ahí la única interpretación que es cónsona con los principios del debido proceso, el derecho a la defensa y la seguridad jurídica, es que allí lo que privó no es tanto que fueran un grupo de empresas, sino que estaban integrados en un mismo proceso productivo, todos estaban ligados a la misma actividad, segundo, todas tenían idéntica denominación, y tercero, que es quizás lo más relevante, que el representante era el mismo, de todas las sociedades. Entonces en esos casos creo que operaría el principio de que si uno está notificado están notificados todos los demás, pero si por el contrario yo tengo sociedades distintas, con distinto objeto y con distintos representantes, la notificación no puede bajo ningún concepto extender a los otros.

¿Qué recomendación le daría a los Gerentes de Recursos Humanos en cuanto a las previsiones mínimas que deberían tomar para de alguna forma garantizar una gestión, yo no diría más llevadera, pero sí que de alguna le permita sobrellevar esa expansión que se le ha dado a la interpretación de Grupos de Empresas?

Lo que pasa es que no hay medidas formalmente preventivas, porque el grupo de empresas nace de una forma de organización que el empleador decide, que es vincularse con otra estructura. Yo sí creo que lo que sí debería tener en cuenta un experto en Relaciones Industriales o un Gerente de Recursos Humanos, es que en la medida de que las condiciones laborales de los distintos integrantes del grupo sean homogéneas en los aspectos fundamentales, digamos aleja el riesgo de demandas cruzadas por condiciones pretendidas de una empresa distinta, y en todo caso, sí la diversidad de condiciones es lo que va a imperar, yo creo que el Gerente de Recursos Humanos con vista en los riesgos que corre debería tratar de garantizar una fundamentación de cada una de esas medidas diferenciadas, es decir, tratar de prevenir el riesgo de arbitrariedad, en otras palabras, por qué en una empresa rigen unas condiciones distintas a otras a pesar de integrar un mismo grupo, porque tienen un objeto

jurídico distinto, porque la productividad es distinta, porque el nivel de ingreso es distinto, porque la antigüedad es distinta, porque sus competidores potenciales o efectivos son distintos. Pero todos esos datos que los puede tener en la cabeza o apreciar el Gerente de Recursos Humanos, cada vez deberían ser más explícitos en los contratos colectivos, convenio colectivos, en las declaraciones que se hagan, etc. Un poco para que si algún día se litigue o se debata en torno a esa diferenciación de condiciones, la primera imagen que se tenga de ellos no sea la de la arbitrariedad y el fraude, me explico, aquí se depauperan o de desmejoran condiciones para obtener mejores réditos, mayores frutos, sino todo lo contrario, sino aquí hay diferencia porque las actividades son diferentes, porque el objeto es distinto, porque la actividad es distinta, porque los beneficios son distintos, porque el mercado es distinto, porque los competidores son distintos, eso es lo que yo creo. Un poco prevenir, dejando huella de las razones por las cuales se diferencia el trato, se diferencia las condiciones de trabajo

¿Aplicaría en el caso un reenganche, es decir, se podría solicitar el reenganche en una empresa del grupo?

Eso sí no, salvo repito, que las personas jurídicas involucradas no sean más que una modalidad de organización, escogida por el empleador, basada en el fraccionamiento, aunque integradas en la actividad productiva, dicho en palabras simples, la única forma donde yo podría admitir que un reenganche se haga efectivo contra una persona jurídica distinta de la que era propiamente el empleador, es que la figura del empleador en realidad esté disgregada como un mecanismo de evasión de responsabilidades. En otras palabras, yo tengo por decirte algo una agencia que vende vehículos y en lugar de tener una persona jurídica que la explote, tengo una persona jurídica que se encarga de recibir los vehículos y comprarlos, otra que se encarga de las ventas, otra que se encarga de la parte administrativa, otra que se encarga de las actividades periféricas de taller, pero todo eso es una misma actividad, por lo cual el fraccionamiento es artificial, es lo mismo como yo decidido dividirme por departamento, fases del proceso productivo, etc. En ese caso si hay un tal fraccionamiento artificial y que en el fondo es el mismo proceso productivo y la misma persona que controla la actividad, ahí es donde yo podría decir, mira vale, si tú me dices que aquí no cabe o aquí no entra, o no te pude notificar, es la misma actividad, y detrás el mismo empleador, lo que ha hecho es que ha

puesto una especie interposición de personas jurídicas, donde termina instrumentalizando la personalidad jurídica como un mecanismo de barrera, para alejar o distanciar la responsabilidad.

Ese es el único caso, en los demás casos yo creo que es inaceptable, es inconcebible, que una persona que tiene un cargo en puesto determinado, en una actividad específica, bajo la coordinación de una persona determinada, pueda ser trasplantada a otra actividad distinta, donde ese puesto no existe, donde la actividad es distinta, donde la persona jurídica es otra, eso me parece una exageración, un desbordamiento de la figura propia del grupo empresarial.