



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LOS GRUPOS DE EMPRESAS DELIMITACION DE SU
RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LA LEGISLACION
VENEZOLANA**

Trabajo Especial de Grado, para optar
al Grado de Especialista en
Derecho del Trabajo.

Autor: Yarelis M. Bermúdez P.

Asesor: Freddy Caridad

Caracas, abril 2007

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Abogado Yarelis María Bermúdez Paz**, para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **Los Grupos De Empresas Delimitacion De Su Responsabilidad Patronal En La Legislación Venezolana**; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En a ciudad de Caracas, a los trece (13) días del mes de abril de 2007.

Freddy Caridad Mosquera
C.I.: 1.693.663

DEDICATORIA

A **María Paz**, la mujer más fuerte y noble que conocí, mezcla de fortaleza, tesón y amor, te amo Madre.

A **Candido**, un ausente que se hubiese regocijado al extremo, en este momento. "...Ojalá y sea verdad que puedes darte cuenta... fui y logré todo cuanto tú querías"

A **Cris**, quien se marchó antes que yo, y me dejó este vacío que vive conmigo, mi hermanita querida.

A **Nena**, mi hermana, mi amiga y la persona más bondadosa y desprendida que conozco, sin tu ayuda no lo hubiese logrado.

A **Magaly Leal**, al fin puedo agradecerte el afecto y ayuda que me distes, mi amiga y confidente.

A **Doris**, por que no estuve contigo en el final de tus días, pero te recuerdo con mucho cariño, y tu más preciado tesoro cuenta conmigo siempre, nunca la abandonaré.

Yarelis Bermúdez Paz

ÍNDICE GENERAL

	Pg.
CARTA DE APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
INDICE	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO I.	12
GRUPO DE EMPRESAS EN LA LEGISLACION VENEZOLANA	
I. Características del Grupo de Empresas	25
II. Elementos Accesorios o Complementarios	41
III. Los Grupos de Empresas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento	44
CAPÍTULO II.	
RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE EMPRESAS COMO PATRONO FRENTE AL TRABAJADOR	59
I. Responsabilidad Solidaria del Grupo	62
II. Principios que explican la responsabilidad civil de los grupos	68
III. Alcance de la Responsabilidad Civil de los Grupos	69
IV. Responsabilidad laboral pasiva	70
V. Doctrina y Jurisprudencia comparada sobre la responsabilidad solidaria del Grupo	73

CAPÍTULO III.	
CRITERIO JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS	84
I. Sentencia del caso de Transporte Saet.CA	84
II. Sentencia del caso Distribuidora Alaska y Otros	92
III. Sentencia del caso G. Ochoa Vs. Cerámica Piemme	96
 CAPÍTULO IV.	
LA RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL DERECHO COMPARADO	97
 CONCLUSIONES	116
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO**

ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**LOS GRUPOS DE EMPRESAS DELIMITACION DE SU
RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LA LEGISLACION
VENEZOLANA**

Autor: Yarelis María Bermúdez Paz
Asesor: Freddy Caridad Mosquera
Abril 2007

En el presente trabajo está dirigido a poner de relieve que la regulación legislativa de los denominados Grupos de Empresas es una materia que se encuentra aún en proceso de elaboración; que sobre la misma es posible adoptar varias posturas, que las normas que han sido dictadas en algunos países no son del todo satisfactorias para la verdadera situación del trabajador, sus derechos laborales y sobre todo la responsabilidad del grupo frente al incumplimiento del patrono que forma parte estos Grupos; que el derecho mercantil tal y como se encuentra codificado actualmente solo se prevé para regular una sociedad individual aisladamente considerada, pero cuando ésta entra en una relación de grupo, entonces resalta el desequilibrio normativo existente. Nuestra legislación ha venido incursionado esporádicamente en algunas áreas, un análisis de los efectos producidos por estos intentos de regulación reflejadas por la interpretación administrativa y judicial permitirá observar cuan turbulenta ha sido la misma cual es el punto de partida para algunas soluciones teniendo en cuenta la advertencia de que el fenómeno de control societario produce una crisis del modelo legal clásico de sociedad comercial individual.

Descriptores: Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de RLOT, Grupo Económico, Patrono formal, Responsabilidad Solidaria, Simulación, Control concentrado, Unicidad de la Relación de Trabajo, Isonomía.

INTRODUCCION

Cuando el mercado crece y se diversifica aun mas hasta la globalización las grandes ciudades acuden a la expansión externa, es decir se configuran o forman grupos societarios, ya sea que estos nazcan de la unión de empresas que actúan en el mismo sector productivo o que actúen en distintas fases del mismo sector o se presenten bajo la forma de conglomerados cuya ubicación exista en distintos países; de esta forma aparece la empresa multisocietaria, la cual el derecho tradicional no pudo concebir, por lo que entra en crisis con esta nueva situación, y requiere de un nuevo derecho. Por otro lado la Iniquidad o abuso que frecuentemente se ha realizado de la figura de la personalidad jurídica con el propósito de eludir o diluir, las responsabilidades que podrías corresponderles a determinadas personas naturales y sociedades respecto de algunas obligaciones, y especialmente en el caso particular de las obligaciones que como consecuencia de la relación de trabajo tiene el patrono con sus trabajadores, ha motivado en Venezuela la construcción doctrinal y jurisprudencial del tema de la técnica para la despersonalización o levantamiento del velo corporativo o de la personalidad jurídica para garantizar el cumplimiento de las obligaciones ante cualquier intento de actuaciones ilícitas que mediante la utilización abusiva del derecho sobre libertad de asociación o constitución de sociedades o personas jurídicas, pretenda constituir actos de simulación, con finalidad de esquivar el cumplimiento de los compromisos que emana del vinculo entre el trabajador y el patrono.

A tal efecto, a pesar de la reserva que tradicionalmente ha caracterizado a la personalidad jurídica de los grupos societarios, durante los últimos lapsos se han venido consagrando con fines específicos sobre regulación, con el objeto de preservar las obligaciones recíprocas o solidarias entre las empresas componentes de determinados grupos económicos.

En el campo de las ciencias sociales, la empresa se manifiesta como un concepto incompleto cuyos límites no aparecen precisos, un concepto inverosímil que pareciera preservarse en su propia vaguedad para evitar ser aprehendido y regulado por el derecho.

Esa inasibilidad manifestada por la empresa, eje de la vida económica actual, parece agravarse debido a las profundas transformaciones que han experimentado a la par que se transforma la economía, como consecuencia de los procesos de concentración y movilización de capital, de la internacionalización y globalización de la economía, de los cambios introducidos en el proceso productivo por desarrollo de nuevas tecnologías.

Al pretender reflexionar sobre la empresa y el contenido de tal término, tropezamos con la primera y grave dificultad pues el mismo se aplica a realidades las mas diversas; así, denominamos empresas tanto a gigantescas corporaciones que se dedican a la producción de una variada gama de bienes, ejemplo automóviles, aviones, motores, centrales eléctricas, cuyas ventas

anuales son millonarias, como igualmente podríamos aplicarlo a un pequeño taller de mecánica, o un auto-mercado con modestas instalaciones y con aun mas moderados ingresos.

Podría afirmarse que en un principio, el Derecho del Trabajo, no percibió a la empresa como tal, sino al empresario, su titular, cuya libertad de emprender limitó para garantizar protección a los trabajadores sometidos a su poder de dirección, le bastaba al Derecho del Trabajo el concepto de empleador como sujeto al cual, en el marco de una relación jurídica generada por la prestación de servicios de una persona a favor de otra, pudiese imputársele la obligación de responder por los derechos y obligaciones que de tal relación se derivan.

Por lo dicho anteriormente, el presente trabajo precisa delimitar como objetivo general la responsabilidad del grupo frente al incumplimiento de uno o varios de sus agremiados (patronos) que pretender esquivar sus compromisos laborales provenientes o consecuencias de una relación de trabajo con sus trabajadores, amparados o solapados bajo la figura del grupo de empresas, cuya característica principal es la restricción frente a la responsabilidad derivada de su capital social.

En este sentido, en esta investigación se hace un análisis para determinar como objetivo específico, la delimitación de la responsabilidad patronal de la unidad económica identificando por una parte en la legislación laboral vigente

estos grupos de empresas, analizando la responsabilidad de estos grupos como patronos, dentro del marco jurídico vigente.

Es así que, el presente trabajo constituye una investigación documental descriptiva-interpretativa con fundamento en una exhaustiva revisión bibliográfica y jurisprudencial con el propósito de obtener una visión comprensiva del tema bajo estudio, y la correcta delimitación de la responsabilidad de los patronos agrupados en Grupos de Empresas u Unidad Económica.

Se estructuró el presente trabajo en cuatro capítulos a los fines de verificar con claridad los objetivos planteados durante la investigación. El primer capítulo contentivo de la noción e identificación de los Grupos de Empresas en la Legislación Venezolana. El segundo capítulo está referido a la responsabilidad del Grupo de Empresas como Patronos frente al trabajador y sus derechos laborales. El tercer capítulo aborda el tema del criterio jurisprudencial en materia de responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas. Por último, en el cuarto capítulo se analiza la Responsabilidad del Grupo de Empresas en el Derecho comparado.

De estas consideraciones, se llegó a una serie de conclusiones en las cuales se avanza en gran medida en el tema de la delimitación de dicha responsabilidad patronal, como objetivo fundamental del presente estudio.

CAPITULO I

EL GRUPO DE EMPRESAS EN LA LEGISLACION VENEZOLANA

La formulación de grupos societarios nació originalmente con las empresas transnacionales o multinacionales después de la segunda guerra mundial. Estas empresas comenzaron a formar sociedades subsidiarias para realizar actividades económicas fuera de su país de origen. Esto creaba la verdadera empresa multinacional con una sociedad matriz y un grupo de subsidiarias que realizaban actividades económicas relacionadas. La razón para formar las subsidiarias con personalidad jurídica propia, separada de la casa matriz, era en parte para proteger los activos de esta última y mantener el régimen fiscal de las subsidiarias separado del régimen fiscal de la casa matriz. Por ello la expresión grupo de sociedades constituidas en diferentes Estados es la típica empresa transnacional.

En los primeros trabajos de Naciones Unidas hubo una confusión entre grupo de empresas y las empresas multinacionales. La Asamblea General, mediante Resolución 3002 (S-VI), sobre el "Programa de acción sobre establecimiento de un nuevo orden económico internacional", cambió el calificativo de multinacional por el de transnacional. El mismo camino siguió la OEA, tanto en las Resoluciones de la Asamblea General como en las del Consejo Permanente.

El término empresas multinacionales tiene otro alcance. Se trata de aquellas que surgen de un acuerdo entre los diferentes Estados para cumplir un

determinado objetivo dentro de una o varias regiones. Los ejemplos de las empresas multinacionales los vemos no sólo en el ámbito de la Comunidad Andina, sino en otros continentes.

También en la Unión Europea se dispone de varios instrumentos jurídicos que prevén fórmulas societarias europeas de alcance y regulación internacional, en los cuales se crean formas jurídicas societarias propias del sistema de integración regional comunitario que operarán de forma paralela a las constituidas de conformidad con los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. Se han consagrado dos tipos de formas societarias propias en este proceso de integración: la Agrupación Europea de Interés Económico (AEIE), y la Sociedad Anónima Europea (SE). La primera está regulada en el Reglamento N° 2137/85, según el cual la AEIE es una entidad con capacidad y personalidad propia, nacida de un contrato de agrupación, suscrito por diversas empresas, cuya finalidad es facilitar o desarrollar la actividad económica de sus miembros en el mercado europeo (Arts. 1 al 3). La AEIE es una fórmula jurídico-societaria que favorece la cooperación intrasocietaria de carácter internacional. Por otra parte, el Reglamento de la Sociedad Anónima Europea (SE), aprobado en 2004 y que ha atraído el interés de la doctrina y no sólo europea, aun es objeto de discusiones. A pesar de ciertas frustraciones, frente a los intentos de armonizar el derecho europeo de sociedades, un grupo de profesores universitarios de mayor prestigio organizó una comisión de trabajo denominada Forum Europaeum, de carácter estrictamente privado, cuyo informe final constituye el aporte más significativo para la unificación del derecho de sociedades.

Otra iniciativa que merece ser nombrada se debe a la Unión Europea que designó un equipo de expertos. El trabajo producido por este equipo llamado Informe Winter, incluye las orientaciones que deberían reflejarse en el derecho de sociedades de la Unión Europea y centra su interés en la necesidad de intervención legislativa en los grupos, lo cual nos parece trasladable a los grupos de carácter internacional.

Es evidente que el Grupo de Sociedades constituye una realidad de difícil tratamiento legal desde una perspectiva supraestatal, debido a la disparidad de intereses en juego, tanto empresariales, como estatales y regionales. En la actualidad, no contamos con un marco normativo de origen internacional que discipline su actividad transfronteriza. Los pocos textos que abordan el fenómeno cuentan con serias limitaciones, tanto en su ámbito de aplicación- ya que normalmente no regulan el fenómeno de manera global, sino que se refieren a cuestiones específicas-, como en su carácter vinculante para los Estados.

La relación de trabajo, tradicionalmente construida sobre la base de un vínculo entre un trabajador y un patrono que se configura como una empresa independiente jurídica y económicamente, sufre una alteración cuando el patrono deja de ser un ente de tal naturaleza y se transforma en parte de un conjunto plurisocietario. En tal caso, la doctrina estima que surge un problema central, en que medida las normas laborales concebidas para la protección del trabajador en el contexto de una relación con una empresa aislada deben ser reinterpretadas para que cumplan su papel frente a una empresa unitaria

compleja¹. Se plantea aquí un problema similar al que ocurre con el derecho de sociedades, concebido para las empresas singulares, autónomas e independientes y que se adapta mal a la empresa multisocietaria. Puede ocurrir en esta materia, como ocurre en otras en las cuales actúan los grupos de sociedades, que la nitidez de la relación bilateral de los contratos de trabajo se afecta por la intervención simultánea de varias sociedades, hasta tal punto que se puede llegar a “desfigurar el principio de la estricta bilateralidad de la relación obligacional.”²

En cuanto concierne a la relación individual de trabajo y a sus derechos, el trabajador del grupo corre el riesgo de enfrentar una situación ambigua o indefinida respecto a la identidad de su patrono, es decir, se puede producir una discrepancia entre patrono formal y patrono real, lo cual incide en su clasificación, su promoción, el aumento o revisión de su salario, su participación en las utilidades, sus prestaciones sociales, su estabilidad. Por lo que respecta a sus obligaciones, el trabajador del grupo puede enfrentar la eventualidad de que se le exija prestar servicios a otras empresas del grupo, como algo natural o implícito en el contrato de trabajo, o cumplir deberes de lealtad o confidencialidad hacia otras empresas o aceptar un desplazamiento hacia otra empresa relacionada.

La variabilidad de la actividad grupal produce, a veces, la necesidad de efectuar reorganizaciones o reestructuraciones que suponen reajustes laborales. La protección de los trabajadores en estos supuestos puede no encontrar normas

¹ Antunes, J. (2002). *Os grupos de sociedades* (2ª.ed.). España: Almedina Coimbra Págs.218y219

² Manovil, R. (1998). *Grupos de Sociedades en el Derecho Comparado*, Buenos Aires: pág721

legales expresas o cláusulas convencionales apropiadas, por ejemplo en España, "la determinación de si existe o no una situación de crisis económica en una empresa no puede realizarse atendiendo única y exclusivamente a la empresa aisladamente considerada, sino que es necesario valorar igualmente los datos económicos del grupo de empresas de que forma parte"³.

Desde el punto de vista de las relaciones colectivas de trabajo, se ha venido insinuando en los países europeos un movimiento dirigido a asegurar la protección de los trabajadores de grupos, especialmente de los grupos multinacionales, con medidas de participación, consulta e información para los trabajadores, presiones y hasta conflictos colectivos internacionales.

En Venezuela las normas laborales relacionadas con el fenómeno de los grupos son muy escasas. Apenas si el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone:

"La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que esta 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".⁴

Debe destacarse que en el texto de esta norma no se hace referencia alguna a los grupos económicos, por lo que no es cierto que la Ley Orgánica del Trabajo, reconozca la existencia de los grupos económicos, con base en el

³ Rojo, A. (1996). *Los Grupos de Sociedades en el Derecho Español*, Madrid. Revista de Derecho Mercantil Nro.220, abril-junio.pág.460

⁴ Zambrano, F. (2006). *Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. (1ª.ed.). Caracas: Atenea.

criterio de unidad económica. Al contrario, en la norma no existe regulación ni indicio alguno que permita deducir la regulación de grupos económicos, ni previsión alguna sobre responsabilidades u obligaciones de ningún tipo respecto de los componentes de grupos económicos ni, en particular, sobre responsabilidades u obligaciones que pudieran corresponder de manera solidarias a diversas empresas. Lo único que se regula en la norma es que la determinación de los beneficios de una empresa se debe hacer atendiendo a la unidad económica que resulte de las diversas personas jurídicas con las que aparezca dividida.

Esta norma, sin embargo, fue desarrollada en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el cual, sin que fuera una exigencia derivada del texto de la norma, no sólo se precisó el concepto de grupo económico que no está establecido en la Ley Orgánica, sino que se estableció en forma expresa la responsabilidad solidaria de sus integrantes, cuando ello, conforme al artículo 1.223 del Código Civil, sólo puede hacerse por convención expresa entre las partes de un contrato o mediante texto expreso de la Ley.

Apartándose de dicho principio, el artículo 22 del Reglamento de la Ley, sin embargo, estableció lo siguiente:

"Los patronos que integraren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.- Parágrafo primero: Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.- Parágrafo segundo:

*Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando: a) Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes; b) Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; c) Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o d) Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración."*⁵

La doctrina ha criticado este desarrollo reglamentario, entre ellos Muci, cuando escribe sobre este tema de la forma siguiente:

*"En evidente exceso, la norma reglamentaria citada establece que los patronos que integraren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí de las obligaciones laborales (todas las obligaciones laborales, sin distinción), contraídas con sus trabajadores. Las reglas de la Ley, circunscritas (sólo) a los beneficios o utilidades adeudados al trabajador a final de año, fueron extendidas por el Ejecutivo a todas las demás obligaciones derivadas de la relación laboral, en virtud de norma reglamentaria."*⁶

El exceso criticado por este autor no fue el único, porque la responsabilidad establecida por la Ley no tenía el carácter solidario que le agregó el Reglamento. En la jurisprudencia ha prevalecido la interpretación reglamentaria, no así en la doctrina.

⁵ Zambrano, F. *Ibiden*, p.22

⁶ Muci, J.(2005). *El Abuso de la Forma Societaria (el levantamiento del velo corporativo)*, en prensa, Caracas. Anauco.Págs.54 y 55

Al punto Guzmán, sostiene la inconstitucionalidad del artículo 22 del reglamento, al pronunciarse sobre que:

“La jurisprudencia laboral tiene tendencia, tanto a nivel nacional como internacional, a extender las interpretaciones favorables al trabajador.”⁷

Embido, J. menciona la inclinación de los tribunales españoles a imponer una responsabilidad solidaria a todas las empresas del grupo por las deudas laborales de alguna de ellas, solución que a él le parece adecuada cuando se está frente a un grupo altamente centralizado, pero incorrecta cuando la sociedad del grupo haya dispuesto de un alto margen de independencia y el impago no pueda atribuirse al ejercicio de la dirección unitaria dentro del grupo.

Reconoce Embido, J. que su opinión no es compartida por la mayoría predominante de la doctrina española. La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con fecha 22 de febrero de 2001 (caso: Lara vs. Distribuidora Alaska), argumentando que el juez interpreta la norma y la adapta al caso concreto para resolver la controversia y en esta labor se apoya de la jurisprudencia y de la doctrina, dijo lo siguiente:

"Abundando sobre el concepto de unidad económica, apreciamos que en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo, se establece dicho precepto sólo en aplicación para la distribución de las utilidades de una empresa, no obstante la doctrina patria ha ampliado su ámbito de aplicación, en el caso de que el patrono contrarie derechos contenidos en la mencionada normativa laboral; lo cual se traduce en que es extensible el empleo de la norma en referencia a los casos en que no puede el trabajador

⁷ Guzman, R.(2004). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. Caracas . Melvin. pag.100

*satisfacer el derecho al cobro de sus prestaciones sociales, una vez agotados todos los recursos y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo; por ejemplo en los supuestos de quiebra o cierre fraudulento de la empresa, caso en que no puede hacer valer el privilegio que lo ampara, vid artículo 158 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo*⁸.

Más adelante, el juez sentenciador concluyó:

"El sentenciador al recurrir a la doctrina y a la jurisprudencia está recurriendo a fuentes materiales de primera magnitud para interpretar y adaptar el mandato abstracto al caso concreto. De esta manera realiza una actividad creadora de derecho. Por lo tanto, en este caso, el sentenciador no incurre en una errónea interpretación sino que determina el alcance y contenido del principio de la unidad económica de la empresa establecido en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo con apoyo de la doctrina y de la jurisprudencia".

El Tribunal Supremo de Justicia prácticamente se declaró tribunal de equidad, contrariando el texto constitucional que hace del sistema de justicia venezolano un régimen de jueces de derecho. Además, al atribuir a la doctrina y a la jurisprudencia una jerarquía superior a la de la ley, entró en contradicción directa con las normas generales de interpretación imperativas del artículo 4° del Código Civil, el cual coloca a los principios generales de derecho (entre los cuales se ubican la doctrina y la jurisprudencia) en último lugar; así como también entró en contradicción con las normas específicas de interpretación del derecho del trabajo, en el cual la equidad tiene asignada el

⁸ Embid, J.(2005). *La Protección de la minoría en el grupo de sociedades*, en Revista de Derecho Mercantil, Nro. 214, Pág. 460

último lugar entre las fuentes de derecho (letra g del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo).

La Ley del Trabajo de 1936, se utilizó el término empresa en el sentido que el Derecho clásico le imputaba, de allí que la denominación de patrono se proporcionara a éste por tener a su cargo la explotación de una empresa.

El grupo de Empresas como fenómeno laboral es consecuencia de un proceso de expansión e internalización de capitales. Es por esto que la doctrina comparada y la nacional hayan observado la necesidad de estudiar y desarrollar el principio de la unidad económica como soporte de la noción del grupo de empresas.

Al igual que ocurre en el Derecho Mercantil, respecto de las sociedades irregulares o de hecho⁹, los grupos de empresa carecen de personalidad jurídica. Sin embargo, mediante las personas que ejercen su representación, son capaces de adquirir derechos y obligaciones.

Un grupo de sociedades para el tratadista Rodner, J.

“consiste en varias sociedades anónimas, todas propiedad de forma directa o indirecta de los mismos accionistas, las cuales funcionan en forma conjunta y bajo una gerencia o dirección única, pero cada sociedad conserva su personalidad jurídica propia.”¹⁰

⁹ Artículo 219 del *Código de Comercio*. Publicado en GORV N° 475 Extraordinario de fecha 21 de diciembre de 1955.

¹⁰ Rodner, J. (2001). *El Grupo de Sociedades en el Derecho Venezolano*. Libro Homenaje a Fernando Parra Aranguren. Caracas: Tomo II, p.293

Igualmente en la doctrina comparada Selcuk, define el grupo de sociedades como:

“un ensamblaje de sociedades jurídicamente independiente, sometidas al control y dirección de una o varias de ellas, implicando así una unidad de decisión económica realizada por el ejercicio de un control por parte de una sociedad dominante sobre otras sociedades, donde el patrimonio permanece jurídicamente separado”¹¹.”

Con fundamento a lo anterior hay que concluir que quien resulta responsable, de la prestación del servicio que un trabajador haga a una empresa, es su titular.

Al decir del tratadista Caldera, la noción de empresa viene dada por:

“...el vocablo empresa se emplea con frecuencia, pero en la definición de patrono se lo usa como simple termino de una locución que quiere ser lo mas amplia posible”

“... pero entre nosotros todavía esta idea no ha tomado arraigo ni hay motivo para sostener que en ella se haya basado el legislador laboral”¹².

Messinero se pronuncia en el sentido que,

“Nos encontramos frente a entidades que, si no pueden ciertamente definirse “como persona jurídica”, puesto que no tienen todavía sus caracteres, no son, sin embargo, meras comunidades. Se perfila aquí una sociedad intermedia entre persona jurídica y la comunidad, o sea un “corpus” o “grupo”, en la que se tiene una organización

¹¹ Selcuk, O.(1982). *La Protection des Actionnaires Externes dans les Groupes des Societes Diriges par une Société Holding*, suiza. p.50

¹² Caldera, R.(1972). *Derecho del Trabajo*. Caracas,(3ª ed.2ª reimpresión), Ateneo, p.236

de medios patrimoniales, con propia finalidad y responsabilidad patrimonial, que constituye un centro de intereses, o sea, en sustancia, un sujeto jurídico, cuya característica técnica ha de buscarse en el concepto de autonomía imperfecta.¹³”

En este sentido señala Camps que,

“Los grupos de empresas están formados por sociedades o empresas que siendo formalmente independientes actúan sin embargo bajo una dirección unitaria, lo que les proporciona, más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas.¹⁴”

Sin embargo, desde el punto de vista del Derecho del trabajo, la existencia económica o mercantil de un grupo de empresas no implica necesariamente la configuración de un empleador plural ni la responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo, ya que para ello sería necesario la concurrencia de varios elementos que expondré más adelante. Pudiéndose en términos generales, definir el grupo de empresas o sociedades como el conjunto de empresas, en apariencia formalmente autónomas, pero que se encuentran sometidas a una dirección o control económico común y realizan actividades inherentes o complementarias unas a otras.

¹³ Messineo, F.(1976). *Derecho Civil y Comercial*. Buenos Aires, Volumen II .p.184

¹⁴ Camps, L. y Otros. (1999). *Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. p.235

I. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO DE EMPRESAS

Aquí es necesario señalar cuáles los elementos esenciales o constitutivos de los grupos de empresa en la legislación laboral venezolana, y cuales son los elementos accesorios que coadyuvan a su determinación. Los primeros son aquellos de cuya existencia depende, sine quanon, la existencia de los grupos de empresas desde el punto de vista del Derecho del Trabajo patrio; y lo segundos, son una serie de características que auxiliarán al operador jurídico en su determinación, pero que no sirven, por si solos, para declarar su existencia y la aplicación de la consecuencia jurídica determinada en la legislación venezolana.

Siguiendo la doctrina más calificada, y parte de la jurisprudencia nacional, la preponderancia constitutiva la tienen las siguientes características que deben de reflejarse conjuntamente para poder determinar que existe un grupo de empresas en el ámbito laboral venezolano:

- I.1 Accionistas comunes en pluralidad de sociedades.
- I.2 Control y Gestión común.
- I.3 Pluralidad de negocios inherentes, conexos o integrados.

I.1 Accionistas comunes en pluralidad de sociedades.

Dentro de los grupos societarios se identifican un grupo de accionistas comunes para todas las sociedades, estos pueden serlo de forma directa o manera indirecta, lo habitual es que en los grupos de empresa una de las

sociedades (o persona) posea una participación accionaria mayorista sobre las otras, lo que le permitirá ejercer control o dominio sobre el resto de los integrantes. Lo mas importante no es como baje el poder o dominio accionario del societario, sino el hecho que todo el poder societario en definitiva reside en el mismo grupo de accionistas. Sin embargo, una participación minoritaria puede permitir el control, cuando la mayoría se encuentra atomizada, o el capital se encuentra disperso en un universo de accionistas. De este hecho se generan dos efectos sumamente importantes: a) forma directa o indirecta de dominación, es decir, todo el poder societario reside en el mismo grupo de accionistas; b) la rentabilidad de los accionistas se mide por los resultados financieros obtenidos por el grupo de empresas, y no por los resultados obtenidos por una de las empresas.

Adicionalmente debe existir en la estructura del grupo de empresas más de una persona jurídica como integrante del grupo. No estamos en presencia de un grupo cuando todas las actividades están concentradas en una sola persona jurídica.

I.2 Control y Gestión común.

La existencia de un socio dominante o controlador, que actúa con jerarquía sobre los otros miembros. Las relaciones que se dan entre las empresas del grupo no son de coordinación, sino que necesariamente se requiere la presencia de una empresa que ejerza el rol controlador. El efecto es que la administración social normalmente se imparte en forma uniforme a través de todas las sociedades miembros del grupo, es decir el socio dominante ejerce el control sobre las sociedades del grupo impartiendo una gerencia uniforme a todos sus miembros. Consiste en la administración coordinada de todas las

empresas del grupo, con el objetivo de lograr un mismo fin. Corresponde al socio dominante coordinar las actividades de las distintas empresas del grupo y concentrar el poder económico a los efectos de la obtención de los objetivos generales del grupo.

Para algunos autores, entre ellos De Buen,

“(...) la noción del grupo de empresas responde a una idea de integración hacia un fin específico de carácter económico en el que el denominador común es la dirección conjunta y una actividad concurrente, quiere decir, que todas tienden al mismo resultado final aunque con diferentes acciones”¹⁵

En este sentido, puntualiza Rodner, J.

“En efecto, aunque exista un socio dominante y accionistas comunes, si el socio dominante no ejerce una función de gerencia coordinada sobre las sociedades del grupo, cada sociedad conserva su individualidad económica y es difícil hablar de un grupo.”¹⁶

Igualmente Selcuk, O.

“Concibe el grupo de empresas como un ensamblaje de sociedades jurídicamente independientes, sometidas al control y dirección de una o varias de ellas.”¹⁷

15 De Buen, N.(1999).*Grupos de Empresa en el Derecho del Trabajo.En Trabajo y Seguridad Social, Relaciones.Ucab.p99*

¹⁶ Rodner, J. Op.cit.,p301-305

¹⁷ Selcuk, O. Op.cit.,p59

I.3 Pluralidad de negocios inherentes, conexos o integrados

Los grupos societarios normalmente se refieren a agrupaciones de sociedades que se encuentran involucradas en la misma actividad económica, esto no significa que sea excluyente el hecho de que cada sociedad dentro del grupo ejerce exactamente la misma actividad, sino que las actividades en las cuales trabajan cada una de las sociedades del grupo son similares y, en muchos casos, complementarias. No se refiere sólo a la identidad de la actividad económica ejecutada, sino al hecho de desarrollar distintas fases de una misma actividad económica, o de desarrollar actividades complementarias pero íntimamente relacionadas.

En este sentido, señala Palomeque, M.

(...) la responsabilidad solidaria, consecuencia que a efectos laborales se deriva de la consideración de grupo de empresas, requiere, en resumen, de los siguientes requisitos: conexiones no solo económicas, sino existencia de plantilla única o indistinta, confusión patrimonial y prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y, en suma, una apariencia externa de unidad empresarial, de unidad de dirección.¹⁸

Para el autor CARBALLO

No constituye un grupo de empresa a los fines del Derecho del Trabajo la mera relación de coordinación o subordinación (efectiva o potencial) entre diversas personas (naturales o jurídicas) que ostentaren la condición de patrono y que por tal virtud, tuvieren a su cargo la explotación de sendas empresas. Se requiere, adicionalmente, de la existencia de un tercer

¹⁸ Palomeque, M.(2001). *Derecho del Trabajo.Madrid.(9na Ed.). Colección Ceura.p.713*

*elemento constitutivo además de la pluralidad de sujetos y la sujeción a una dirección común, esto es, la integración de los participantes en un proceso único de producción, bienes o servicios.*¹⁹

El examen de la interpretación que le han dado los tribunales a las normas fragmentarias que existen sobre los grupos en distintas áreas no es tarea fácil, por el número de decisiones que se han producido y por lo diverso de los campos de estudio. La misma o mayor dificultad se presenta con el análisis de la jurisprudencia administrativa.

Entre las numerosas decisiones una que pudiera servir de modelo, la sentencia N° 903 de 14 de mayo de 2004 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia el caso de Transporte Saet C.A., por varias razones: es una decisión del más alto tribunal de la República y su repercusión es evidente; es un fallo que incide en la noción común que se tiene de instituciones constitucionales, procesales, civiles, mercantiles y laborales; no es una sentencia unánime, al contrario, contiene un voto salvado del más alto interés. Después de haber hecho el recorrido contenido en el presente texto, se debería estar en capacidad de efectuar una valoración de tal sentencia.

Ahora bien, la Sala Constitucional, con fecha 14 de mayo de 2004 y con Ponencia del magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, dictó la sentencia N° 903 en el Caso: Transporte SAET S.A., con ocasión de conocer de un recurso de revisión que se había interpuesto contra una sentencia de amparo dictada

¹⁹ Carballo, C.(2000). *Derecho Laboral venezolano*. Ensayos Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, p. 100

por el Juzgado Superior en lo Civil, Mercantil, del Tránsito, del Trabajo y de Protección del Niño y del Adolescente de la Circunscripción Judicial del Estado Vargas el 26 de diciembre de 2002. En la sentencia de dicho Juzgado Superior se había declarado con lugar una acción de amparo intentada por la empresa Transporte SAET S.A. contra una sentencia de un Tribunal de instancia en materia laboral, mediante la cual se la había condenado sin siquiera haber participado en el juicio, ni haber sido citada y ni siquiera haber sido mencionada dicha empresa en las actas del proceso: condena que se había producido por obligaciones laborales que habían sido contraídas por otra empresa distinta denominada Transporte SAET La Guaira C.A.. Sala Constitucional con su decisión, despersionizó la sociedad Transporte SAET S.A., incluso sin que la Ley Orgánica del Trabajo así lo regulara o permitiera; y lo más grave, avaló la violación al debido proceso y, en particular, al derecho a la defensa de Transporte SAET S.A., que la sentencia de amparo del Tribunal Superior había querido proteger.

En efecto, en dicha sentencia, la Sala Constitucional, luego de analizar las antes referidas leyes y precisar, en general, sus criterios para determinar la existencia de grupos económicos en el ordenamiento jurídico venezolano, así como sus características generales, pasó a generalizar, sin fundamento legal alguno para ello, sobre las consecuencias jurídicas de las obligaciones de aquellos y sobre la despersionización de las sociedades; y todo ello, para justificar la violación fragranté que el caso concreto debatido judicialmente había ocurrido respecto del derecho al debido proceso de la empresa que había sido condenada (Transporte SAET S. A.), la cual como se dijo, ni había sido la demandada, ni había sido citada en juicio y ni siquiera había

sido mencionada a lo largo del proceso. La Sala Constitucional, además, distorsionó la intención de la norma que regula la forma de cálculo de prestaciones en la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 177), admitió la inconstitucional previsión del Reglamento de dicha Ley sobre obligaciones solidarias en materia laboral de los grupos económicos (Art. 21), y se excedió incluso respecto de lo que establece la norma, convirtiendo incluso ".as obligaciones solidarias reglamentariamente creadas en obligaciones indivisible, lo que por lo demás, es contra natura.

Es decir, la Sala Constitucional, en una sentencia en la cual al decir del Voto Salvado del Magistrado Rondón, se hacen animaciones que "son falsas, contienen imprecisiones de orden técnico, excesos expresivos, contradicciones"; trastocó el régimen de la personalidad de las sociedades, hizo romperse la garantía del debido proceso, y cambió ilícitamente el régimen de las obligaciones establecido en el Código Civil.

En la parte motiva de la sentencia, la Sala Constitucional, del análisis de las normas legales antes citadas, dedujo sus criterios sobre la determinación de los grupos económicos en el ordenamiento jurídico venezolano y estableció sus características.

En efecto, en la mencionada sentencia, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia al referirse al conjunto de disposiciones de las leyes antes mencionadas, señaló que "permiten exigir responsabilidades a cualquiera de los miembros del grupo o a él mismo como un todo, siempre y cuando se

cumplan los supuestos de hecho de sus normas"; sintetizando los criterios para determinar cuando se esta en presencia de un grupo, en la forma siguiente:

En primer lugar, el criterio del interés determinante, lo que es tomado en cuenta en la Ley de Mercado de Capitales (artículo 67.4) y en la Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia (artículo 15).

En segundo lugar, el criterio del control de una persona sobre otra, acogido en el artículo 15 de la Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia, y en el artículo 2.16.Í) de la Ley sobre Prácticas Desleales en el Comercio Internacional, y la Ley de Mercado de Capitales.

En tercer lugar, el criterio de la unidad económica, el cual se enfoca desde la unidad patrimonial o de negocios. Este criterio, de acuerdo a la doctrina de la Sala Constitucional "se presume cuando hay identidad entre accionistas o propietarios que ejerzan la administración o dirección de, al menos, dos empresas; o cuando un conjunto de compañías o empresas en comunidad realicen o exploten negocios industriales, comerciales o financieros conexos, en volumen que constituya la fuente principal de sus ingresos". Este es el criterio sería el acogido por la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 177, donde se toma en cuenta al bloque patrimonial, como un todo económico, para reconocer la existencia del grupo.

En cuarto lugar, el criterio de la influencia significativa, que consiste en la capacidad de una institución financiera o empresa inversora para afectar en un grado importante, las políticas operacionales y financieras de otra institución financiera o empresa, de la cual posee acciones o derecho a voto (artículo 161, segundo aparte y siguientes de la Ley General de Bancos y otras Instituciones Financieras).

De la normativa antes señalada, la Sala Constitucional aisló las siguientes características de los grupos económicos, que conforme a su criterio permiten calificarlos de tales:

En primer lugar, dijo la Sala, que "debe tratarse de un conjunto de personas jurídicas que obran concertada y reiterativamente, en sentido horizontal o vertical, proyectando sus actividades hacia los terceros".

En segundo lugar, a juicio de la Sala, tiene que existir el actuar concertado, es decir, "es necesario que exista un controlante o director que, efectivamente, ejerza el control; o la posibilidad inevitable de que una o varias personas (naturales o jurídicas) puedan dirigir a otras personas jurídicas, imponiéndole directrices".

En tercer lugar, "ese control o dirección puede ser directo, como se evidencia de una objetiva gerencia común; o puede ser indirecto, practicado diáfananamente o mediante personas interpuestas. En relación con este control indirecto la sala se refirió a las cadenas de compañías o sociedades, doctrinariamente llamadas "instrumentalidades" que son las que reciben del

controlante la dirección. ". Lo que caracteriza al grupo ajuicio de la Sala "es la relación entre controlantes y controlados", por lo que por ejemplo, debe tenerse como el o los controlantes "a quien corresponde la administración del conjunto; o a quien tiene la mayor previsión del capital o del total de operaciones; o el mayor número de activos reflejados en el Balance.

En cuarto lugar, ha señalado la Sala que "los miembros del conjunto no requieren tener el mismo objeto social", aun cuando algunas leyes, como las de bancos y de seguros, en principio requieren que el objeto o la actividad principal de los miembros del grupo sea complementario o conexo al de los bancos o al de las empresas de seguros, según el caso.

En quinto lugar, los controlados deben seguir órdenes de los controlantes; de allí la unidad de dirección, gestión, o gerencia común, por lo que en consecuencia, ellos son instrumentos a un fin.

En sexto lugar, señaló la Sala, "los administradores de los controlados, como condición natural del grupo, carecen de poder decisorio sobre las políticas globales que se aplican a sus administradas, ya que reciben órdenes sobre lo que han de hacer las sociedades que manejan. De no ser así, no existiría unidad de decisión o gestión".

En séptimo lugar, de acuerdo con el criterio de la Sala, "la noción de grupo, es excluyente en el sentido que, al ser una unidad, un grupo no puede ser parte de otro, él es o no grupo, y cuando se asocia en un negocio determinado

con otro o con alguien, no se conforma entre ellos un solo grupo, sino el consorcio de dos o más entes para realizar un fin específico y puntual".

En octavo lugar, consideró la sala que "siendo lo importante en la concepción jurídica grupal, la protección de la colectividad, ante la limitación de la responsabilidad que surge en razón de las diversas personalidades jurídicas actuantes, es evidente que lo que persiguen las normas que se refieren a los grupos, es que los verdaderos controlantes respondan por los actos del grupo, o que las personas jurídicas más solventes de estos conglomerados encaren las responsabilidades del conjunto; y por ello no sólo las diversas personas jurídicas están sujetas a pagar o a cubrir obligaciones del grupo, sino también las personas naturales que puedan ser señaladas, conforme a los supuestos objetivos prevenidos en las leyes, como controlantes".

En noveno lugar, la Sala precisó que todas las leyes antes citadas, "toman como sujetos del grupo a las sociedades civiles y mercantiles, ya que lo que persiguen es que la personalidad jurídica se allane y los terceros puedan resarcirse", siendo diversa la situación, cuando se trata de dos o más personas naturales que realizan operaciones por interpuestas personas, pues, en estos casos, se estaría ante simples simulaciones.

En décimo lugar, siendo el grupo "una unidad que actúa abierta o subrepticamente" estimó la Sala que "esa unidad puede estar domiciliada (como unidad, a pesar de su aparente fraccionamiento), tanto dentro de Venezuela,

como fuera de ella", de manera que "los grupos económicos o financieros son instituciones legales, que pueden asumir carácter trasnacional".

En décimo primer lugar, conforme al criterio de la Sala, "la noción de grupo, significa permanencia y no relación ocasional para uno o varios negocios, ya que esto último, jurídicamente, es una asociación, que puede no tener personalidad jurídica. El grupo, al contrario, no es para un negocio determinado, sino para actuar dentro de una o varias actividades económicas permanentemente, de allí su diferencia con asociaciones en cuentas de participación, o consorcios para la construcción o manejo de una obra, o para la explotación de un negocio".

De todas estas características, concluyó la Sala señalando que Conforme a las leyes venezolanas citadas, los grupos económicos adquieren como tal responsabilidades y obligaciones, sin importar cuál sector del grupo (cuál compañía) las asume, por lo que la personalidad jurídica de las sociedades responsables en concreto se desestima, y se hace extensible a otras, cuya individualidad como personas jurídicas no las protege.

En sentencia dictada en fecha 4 de mayo de 2004, por el Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, en el caso de O.H.G. contra la empresa C.A.V., y solidariamente a la empresa C. de V. se decidió lo siguiente:

Por lo que se refiere al grupo económico o unidad económica, no consta en los autos la actividad

desarrollada por la empresa C.M Inc., lo que impide establecer si las empresas nombradas por el actor en su libelo participan de las características para ser calificadas como una unidad económica, porque por el solo hecho de tener un mismo accionariado, no equivale a decir que conforman una unidad económica; se requiere que estén estrechamente ligadas que la actividad de una se la misma de la otra, o que la actividad de una sea el antecesor inmediato de la actividad de la otra;_ por tanto no prospera el alegato de la actora de que el presente caso estamos frente a una actividad económica que obliga solidariamente a todas las empresas demandadas.

Este mismo elemento fue señalado acertadamente por un fallo reciente, No. 110 de fecha 11 de marzo de 2005, en el caso de Bernardo Walter Randich M. vs. Inversiones Gammiero Murgano, C.A. y Diversiones Tolón S.R.L., la Sala de Casación señaló lo siguiente:

Del análisis de los estatutos sociales de las empresas codemandadas se evidencia del grupo de empresas, pues ambas desarrollan en conjunto actividades que evidencia su integración, las cuales están relacionadas con parque de diversiones y cualquier otro derivado de su objeto principal, y por la otra, sus órganos de dirección están conformados en proporción significativa por las mismas personas, pues la ciudadana Rosina Murgano de Gammiero Murgano, C.A. y 50 cuotas de participación en la empresa Diversiones Tolón S.R.L., evidenciándose igualmente que los accionistas con poder decisorio son comunes en ambas empresas.

II. ELEMENTOS ACCESORIOS O COMPLEMENTARIOS

Los elementos de seguida servirán simplemente como un indicio, sujeto a prueba en contrario, de que exista un grupo de empresas, pero no servirán aisladamente o por separado para determinar su existencia.

II.1 Teoría centralizada de la Administración.

Consiste en la unificación de todas las operaciones relativas al manejo de los activos y pasivos de las empresas que conforman el grupo. El jefe del grupo tiene la tarea de centralizar y coordinar la tesorería de cada una de las integrantes. No constituye un requisito para la identificación de un grupo de empresas la tesorería centralizada. Sin embargo, la existencia de tesorería centralizada sin duda constituye un elemento identificador del grupo de empresas, pero no es una característica esencial sin la cual no pueda existir un grupo de empresas, ergo se puede hablar de un grupo societario aunque haya tesorería o administración descentralizada.

II.2 Uso mancomunado de denominación, marcas y emblemas.

Lo usual o común en algunos tipos de grupos como por ejemplo los grupos industriales es el uso de marcas, logotipos y denominaciones comerciales, en forma indiscriminada para todos los miembros del grupo, o empresas que conforman el grupo. Un ejemplo de ello sucede con las franquicias para la venta de determinadas productos, donde normalmente todas las empresas del grupo que están atadas a través de contratos de franquicias, tienen uso libre de las marcas y denominaciones comerciales. Generalmente, este uso se produce con la existencia de contratos o licencias de uso.

En este sentido, es importante hacer referencia a la sentencia dictada en fecha 26 de abril de 2004 por el Juzgado Superior, en el caso de Ángel Roa contra las empresas BP Exploración de Venezuela Limited y BP Oil Venezuela LTD, que decidió en los siguientes términos:

En cuanto al grupo de empresas, antes de proceder al análisis de este alegato, se permite esta alzada destacar que en el presente caso no se ha demandado a grupo alguno, las demandadas son tres empresas (...) muy bien denominadas en el expediente, claramente identificadas con su registro mercantil y el actor no esta demandado a ningún ente que agrupe empresas.

Ciertamente la parte actora alega

(...) que las accionadas que menciona –demandadas– “constituyen el denominado GRUPO BP de Venezuela”, pero no demanda al grupo BP, sino a la empresa que, a su decir, forman el grupo, sin que haya traído juicio otra empresa, que aunque no fuera patrono del actor por no haberle prestado servicios, la emplazara para que respondiera por el Grupo.

El hecho de que unas empresas, en un momento determinado se unan para una misma explotación circunstancial, no puede traducirse en que conforman un grupo económico; el hecho de que dos empresas exploten una actividad que se encuentre en una cadena de producción, no significa que exista un grupo de empresas. No podemos afirmar que una empresa que se encarga de la exploración de pozos petroleros conforman un mismo grupo empresarial con la empresa que se encarga de suministrar el combustible al detal en las

estaciones de servicio, a pesar de que aparentemente forman parte de una misma cadena de producción.

En el presente caso no se puede afirmar que las empresas demandadas conforman el grupo BP de Venezuela o que el grupo BP de Venezuela está integrado por las empresas demandadas, todo lo cual obliga a sostener imperiosamente que con los señalamientos y alegatos expuestos por el accionante, no se logra demostrar la existencia del mencionado grupo, independientemente de que esta circunstancia tenga o no relevancia en este pleito. Así se establece”

III. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO

III.1 PRINCIPIO DE UNIDAD ECONÓMICA

En nuestro ordenamiento jurídico laboral el principio de unidad económica se encuentra acreditado en el Art. 177 de la LOT respecto a la determinación de los beneficios que corresponden a los trabajadores por concepto de utilidades. La norma se limita, única y exclusivamente, a la determinación de utilidades o participación en los beneficios en los grupos de empresa.

La referida norma indica:

Art. 177. 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 esta 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.

Para Guzmán, el Art. 177 de la Ley Orgánica del Trabajo,

...alude, objetivamente, a la obligación de determinar las utilidades de una empresa atendiendo al concepto de unidad económica, es decir, tomando en cuenta que departamentos, agencias, establecimientos y sucursales, pues los mismos son solo segmentos de la misma organización que ayudan a crear la utilidad. Sucede igual con las personas jurídicas distintas en apariencia, pero con idéntico objeto y de un mismo propietario. En esta norma la voz empresa tiene el sentido que le atribuye el art. 16 de la LOT, esto es, de “unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro.”²⁰

El concepto de empresa, según el mencionado autor, debe entenderse con un doble significado:

a) Como unidad de los segmentos (establecimientos, explotaciones, sucursales, o agencias) de una persona jurídica, aunque lleven contabilidades separadas; y

b) Como unidad de personas jurídicas autónomas, vinculadas por intereses comunes nacidos de sus respectivas actividades mercantiles²¹

Por su parte, Hernández, señala que la citada norma

²⁰ GUZMAN, Rafael A. Otras Caras del Prisma Laboral. Editorial Texto.

¹¹ GUZMAN, Rafael. Estudio Analítico de la Ley del Trabajo venezolana. Contemporánea de Ediciones. Tomo I Caracas, 1985, p.238

*Tiene sus propósitos en el concepto de “unidad de producción”, el cual permitirá, por ejemplo, englobar todos los beneficios obtenidos por las distintas sucursales de una cadena de establecimientos comerciales o industriales, así cada uno de ellos tenga personalidad jurídica diferente, pero no los de esa cadena con otros establecimiento que atienden a distintas finalidades de producción, así todos sean propiedad de la misma persona o de un grupo accionario predominante. Este concepto de unidad económica de la empresa, acogido por el artículo 177 a los solos fines de la participación en las utilidades, puede ser la base de posteriores desarrollos doctrinales, jurisprudenciales, o legislativos, en relación a otras áreas, como por ejemplo, la continuidad de la relación laboral, la sustitución de patronos y la responsabilidad solidaria entre empresas pertenecientes a un mismo grupo.*²²

Para algunos autores, entre los cuales se destaca, Carballo, C.²³, la referida norma es el antecedente legislativo de la noción de grupo de empresas prevista en el artículo 22 del actual Reglamento de la LOT (“RLOT”)²⁴

Grupo De Empresas en El Artículo 22 Del Reglamento De La Ley Orgánica del Trabajo.

La definición del grupo de empresas es incorporada a la legislación laboral venezolana por primera vez en el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, recientemente derogado, no obstante, como se señaló anteriormente, dicho concepto no aparece expresamente señalado en la Ley Orgánica del Trabajo. Antes de la entrada en vigencia del artículo in comento,

²² Hernández, O. (1999). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Barquisimeto. (2da.Ed.), p.228.

²³ Carballo, C.(2000). *Derecho Laboral venezolano*. Ensayos Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, p. 100

²⁴ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Publicado en la GORV No. 5.292 Extraordinario de fecha 25 de enero de 1999.

la definición de grupo de empresa fue desarrollada jurisprudencialmente, en los siguientes términos:

El Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, en sentencia de fecha 13 de agosto de 1981, en el caso Digno Tomás Caballero vs. Procter and Gamble de Venezuela²⁵, una de las sentencias claves en esta materia, estableció:

“...La empresa representa, en resumen, una unidad vertebrada de personas que trabajan sujetos a criterios directrices únicos sobre producción y mercadeo de los bienes; sobre la administración de los recursos, control de la gestión administrativa y sobre la utilización del capital humano. Esa unidad jurídica, pero no puede pasar inadvertida para el Derecho del Trabajo como disciplina atenta a la realidad más que al imperio de las formas...”

En este sentido, el Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federal y Estado Miranda el 17 del octubre de 1988 señaló:

“...El Sentenciador estima que las empresas demandadas en este juicio constituyen un Grupo Económico Único en el cual una de ellas tiene efectivamente el control de las otras, y permite así el manejo coordinado de todas, sin que el hecho de tener diferentes personalidades jurídicas suponga entre ellas una diferenciación absoluta o una independencia de objetivos y propósitos...”

²⁵ Alfonzo, R. Ob. Cit., p. 76

La extinta Corte Suprema de Justicia (“CSJ”) en sentencia de fecha 16 de enero de 1985, en el caso Goncalvez Rodríguez contra Transportes Aéreos Portugueses estableció:

“...Aunque la Sala fundamenta su decisión en gran medida sobre la aplicabilidad de la ley de orden público y sobre la no retroactividad de la ley y con ello de cierta manera la extraterritorialidad, ya que lo regulado son los efectos de la terminación de la relación de trabajo y no de toda la misma...”

Admitió tácitamente la idea de la unidad económica, pues nunca llega a distinguir entre los varios patronos y los trató como una sola empresa.

En sentencia de fecha 5 de mayo de 1995 la Sala de Casación Civil (“Sala Civil”) de la CSJ²⁶ *recogió la noción del grupo de empresas* cuando señaló;

“...que si bien el grupo de empresas carece de personalidad jurídica, no obstante, las empresas que lo conforman resultan solidariamente responsables...”

A pesar de los cuestionamientos hechos por ilegalidad de los cuales ha sido objeto el referido artículo 21, (hoy 22) del RLOT, y desarrollados mas adelante, en el referido artículo reglamentario se estableció una *presunción que admite prueba en contrario (iurus tantum)* en cuanto a la determinación de la existencia de un grupo de empresas. La mencionada norma establece:

“Artículo 22.: Grupos de Empresas. Los patronos que integran un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre si respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

²⁶ Porras, J.(2000). *Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Tomo III. Jurisprudencia 1999-2002. Caracas, Ediciones Jurisprudencia del Trabajo. pp804 y ss.

Parágrafo Primero: Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.

Parágrafo Segundo: Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

- a) Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes;*
- b) Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas;*
- c) Utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema; o*
- d) Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración”*

El Artículo 22 del RLOT, señala que el grupo de empresas se trata de una asociación de sujetos legalmente constituidos, que persiguen un propósito económico bajo reglas de control comunes. Desde un punto de vista jurídico, el grupo de empresas puede ser delineado como una sociedad dotada de organización, fines y fondos propios, pero legalmente imperfecta, por no estar reconocida como persona jurídica independiente de la de cada uno de los asociados.

De la definición establecida en el artículo 22 del RLOT podemos extraer los siguientes elementos primarios: 1) administración y control común; y, 2) una unidad económica de carácter permanente.

La “administración y control común” y “una unidad económica de carácter permanente” son elementos que expresan con acierto las características del grupo de personas naturales o jurídicas, que se asocian para explotar económicamente una misma actividad, o fases o proporciones determinadas de una misma actividad compleja; pero no pueden aplicarse por vía de interpretación extensiva, al supuesto de empresas independientes entre sí, organizadas permanentemente para lograr, con sus respectivos recursos humanos, técnicos y de capital, los fines económicos que por separado se proponen.

Por tanto, consideramos que el alcance del artículo 22 del RLOT, debe ser entendido como unidad de fines o propósitos económicos perseguidos por la unidad de empresas y no en el de empresarios únicos con empresas de diversa actividad.

Alfonso, R. al referirse al grupo de empresas señala:

“...Cuando varias empresas constituyen una unidad económica de carácter permanente, sometida a una administración o control común, forma un grupo de empresas. Cada uno de los patronos voluntariamente consorciados responden solidariamente de las

obligaciones laborales contraídas por ellos con sus trabajadores.”²⁷

En tal sentido, el Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Trabajo del Distrito Federa y Estado Miranda el 17 de octubre de 1988 señaló que:

“...El Sentenciador estima que las empresas demandadas en este juicio constituyen un Grupo de Económico Único en el cual una de ellas tiene efectivamente el control de las otras, y permite así el manejo coordinado de todas, sin que el hecho de tener diferentes personalidades jurídicas suponga entre ellas una diferenciación absoluta o una independencia de objetivos y propósitos...”

En sentencia No. 17 de 22 de febrero de 2001 la Sala de Casación Social del TSJ emitió decisión en el caso Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska, C.A. y otros, donde profundizó la *noción de unidad Económica, en los siguientes términos:*

“...De esta forma el Artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo consagra la posibilidad de que varias empresas jurídicamente autónomas estén sometidas a una unidad mediante una empresa jefe que controle las restantes empresas, pues son las ganancias consolidadas de la empresa, obtenidas en todas las dependencias y sucursales, la base legal de la participación de los trabajadores en las utilidades. A los efectos de la participación en los beneficios, debe considerarse los términos “utilidad” y “empresa” como indivisibles...”²⁸

Luego el Artículo 21, (hoy 22) del Reglamento de la Ley Orgánica de 1999 desarrolla este principio contenido en el artículo 177 de la mencionada

²⁷ Ob. Cit., p.99

²⁸ <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Febrero/025-220201-00372>.

Ley, señalando qué empresas autónomas sometidas a un control común constituyen una unidad económica y por tanto cada patrono responde solidariamente de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

Abundando sobre el concepto de Unidad Económica, se aprecia que en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo, se establece dicho precepto sólo en aplicación para la distribución de las utilidades de una empresa, no obstante la doctrina patria ha ampliado su ámbito de aplicación, en beneficio de los trabajadores, en el caso de que el patrono contraríe derechos contenidos en la mencionada normativa laboral; lo cual se traduce en que es extensible el empleo de la norma en referencia a los casos en que no puede el trabajador satisfacer el derecho al cobro de sus prestaciones sociales, una vez agotados todos los recursos y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo; por ejemplo en los supuestos de quiebre o cierre fraudulento de la empresa, caso en que no puede hacer valer el privilegio que los ampara, vid. Artículo 158 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo. (Dictamen No. 33 del 03 de junio de 1996. Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo)...”

Asimismo, la Sentencia No. 563 de fecha 17 de octubre de 2002, en el caso H.M. Rodríguez contra CORPOVEN (hoy PDVSA),²⁹ establece la Sala de Casación Social que la unidad económica deber ser alegada en el libelo de demanda, no pudiendo el Juez suplir la actividad del demandante en este sentido. En consecuencia estableció:

“...Si en el escrito libelar no fue alegada la unidad económica entre la empresa demandada y la última

²⁹ <http://www.tsj.gov.decisiones/scs/Octubre/RC563-171002-02296.htm>
www.tsj.gov.ve.

empresa donde laboró el demandante, a efectos de considerar la Cualidad de, mal pudiera la Alzada suplir la actividad del demandante, y, en aplicación del artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo determinar que entre ambos se configura un grupo económico, y que por tal razón existe solidaridad entre éstos con respecto a las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores...”

En igual sentido, en sentencia de fecha 5 de octubre de 2004, el Juzgado Primero Superior del Trabajo del Circuito Judicial del trabajo del Área Metropolitana de Caracas, en el caso Miguel Clerch vs. Inversiones Asertur, C.A. y Acerca Airlines, C.A. consideró que puesto que el actor había prestado sus servicios para ambas empresas, el hecho de que dos o más empresas compartan una misma administración, constituye suficiente indicio para afirmar que se está en presencia de un Grupo de Empresas y, por consiguiente, aplicar las consecuencias jurídicas previstas en la legislación laboral venezolana. Al respecto, el mencionado Juzgado señaló:

“... todos los derechos anteriores constituyen indicios concordantes y suficientes para la existencia de una administración o control común sobre Inversiones A. y A.A. y, en consecuencia, se considera que hay un grupo de empresas entre las codemandadas, lo cual las hace responsable solidariamente de los pasivos asumidos...”

Luego, la Sala de Casación Social del TSJ, Sentencia No. 242 fecha 5 de abril de 2005, cuando conoció el caso señaló:

De la lectura del artículo citado supra, se puede constatar que en su párrafo Primero el Reglamentista utiliza la expresión “se considerará que existe un grupo de

empresas” y luego enumera dos características, a saber, que se encuentren sometidas a un control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente. No se deja dudas de en todo caso en el que se den esos dos elementos deberá concluirse la existencia de un grupo de empresas.

Sin embargo, en su Parágrafo Segundo la mencionada norma, dispone “se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando” y sigue una enumeración de supuestos, es decir, se trata de la existencia de presunciones iuris tantum, en cada uno de esos casos”.

En virtud de lo expuesto, el concepto de unidad económica a que se refiere el artículo 22 del RLOT debe interpretarse en el sentido de unidad de fines o propósitos económicos perseguidos por la unidad de empresas y no en el de empresarios únicos con empresas de diversa actividad. Entender la unidad económica en este sentido significaría que 1) un jugador de un equipo de béisbol pretendiera los mismos beneficios de una concursante en un certamen de belleza, por el simple hecho que ambos empleadores conformen un grupo de empresas, como será el caso en un supuesto de la realidad venezolana; o 2) que todas las empresas del Estado tengan que pagar los mismos beneficios, independientemente de la actividad a que se dediquen. Estos ejemplos bastan para evidenciar que no es la propiedad de las empresas, sino la unidad de propósitos y fines económicos perseguidos por la pluralidad de componentes del grupo, el elemento decisivo del concepto,

En Venezuela la legalidad de la norma contenida en el artículo 22 del RLOT ha sido cuestionada, toda vez que colide con un principio general de derecho

que sólo permite la solidaridad en virtud de pacto expreso o disposición legal. En efecto, el artículo 1.223 del CCV establece:

“No hay solidaridad entre acreedores y deudores, sino en virtud de pacto expreso o disposición de Ley”

El texto de la norma transcrita es suficientemente hermenéutico, por lo que se cuestiona la legalidad y validez de una norma de rango sublegal que establezca solidaridad pasiva sin el concurso de una norma legal., En este orden de ideas, señala Alfonso, R.:

“...Lamentablemente, el artículo 22 del Reglamento de la LOT, sobre los grupos de empresas, desborda, inconstitucionalmente, los límites de la potestad reglamentaria del Ejecutivo Nacional, pues la solidaridad que esa norma establece entre los miembros del consorcio no está contemplada en la LOT”³⁰

La solidaridad es regla de categoría legal, no reglamentaria, y de interpretación considerada de derecho estricto. Su aplicación está reservada por la LOT a los únicos tres casos que su articulado contempla, a saber, 1) los trabajadores contratados por intermediarios (artículo 54 LOT); 2) los trabajadores de contratistas y subcontratistas cuando realicen actividades inherentes o conexas (artículo 56 LOT); y 3) sustitución de patronos (artículos 90 de la LOT).³¹

³⁰ Ob. cit., p.100.

³¹ ProRisques, J.(2001).*La libertad constitucional y los grupos de empresas:Análisis de la Legislación y la Jurisprudencia laboral en venezuela.caracas,p.692*

Así se ha pronunciado la propia Sala de Casación Social del TSJ, decisión No. 223 de fecha 19 de septiembre de 2001³²

Además de la sustitución de patronos, la LOT crea la solidaridad de deudores únicamente en dos ocasiones distintas, a saber:

a) En su artículo 54, cuando obliga al beneficiario del servicio, realizados por el intermediario a quien aquel hubiera autorizado expresa o tácitamente; y

b) Cuando obliga al dueño de la obra o beneficiario del servicio, frente a los trabajadores de los contratistas o subcontratistas que utilice (Artículo 56 ejusdem)

³² Sentencia No. 223 de fecha 19 de septiembre de 2001 con ocasión del caso Robert Cameron Reagor vs. Compañía Occidental de Hidrocarburos, Inc. o Compañía Occidental de Hidrocarburos
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/septiembre/c223-190901-01176.htm>
www.tsj.gov.ve.

CAPITULO II

RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE EMPRESAS COMO PATRONO FRENTE AL TRABAJADOR;

La Ley Orgánica del Trabajo acoge el instituto de la solidaridad, en su modalidad pasiva, es decir, como vínculo destinado a reforzar el cumplimiento de los derechos legales y convencionales del trabajador-acreedor, sólo en tres diversas ocasiones precisas:

- a) En su artículo 54, que consagra la responsabilidad solidaria del utilizador de los servicios del intermediario;
- b) En los artículos 55 y 56, en calidad de nexo del beneficiario de obras o servicios con sus contratistas y subcontratistas; y
- c) En el artículo 90, que vincula solidariamente al patrono sustituido con el nuevo patrono, en caso de transferencia de la empresa.

El artículo 94 de nuestra Constitución únicamente se refiere a la solidaridad contenida en los literales a) y b) precedentes, y no a ninguna otra disposición sobre la materia.

El artículo 22 del Reglamento vendría a conformar un cuarto supuesto de solidaridad: la de los patronos que integraren un grupo de empresas, los cuales han de resultar "responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores". Sin embargo, aun teniendo idéntico propósito las cuatro diferentes normas que en el derecho positivo del trabajo consagran la solidaridad, ellas difieren por su inmediata etiología: si en los artículos 54, 55 y 56 LOT su causa radica en el vínculo contractual entre

intermediarios y contratistas y el dueño de la obra o beneficiario del servicio, no sucede así en la previsión del Código de Comercio ni en el Reglamento, en los cuales la solidaridad tiene por fundamento un acto esencialmente societario, de confianza y de colaboración mutuas, con un fin económico determinado de interés común.

No contempla la LOT una obligación similar a la del artículo 22 del Reglamento, pues la solidaridad del contratante obra frente a los trabajadores de su intermediario o contratista (arts. 54, 55 LOT), pero no a la inversa, dado que ninguna de estas dos clases de personas queda obligada a cumplir solidariamente las obligaciones laborales de su respectivo comitente. Innova, pues, gravemente, el dispositivo legal venezolano la norma reglamentaria en referencia.

Efecto igualmente inequivalente tiene la solidaridad en el artículo 90 ejusdem, ya que el vínculo no obra allí como obligación entre dos patronos que coexisten con sus respectivas relaciones de trabajo paralelas (supuesto de los artículos 54 y 55), sino entre el patrono (el sustituto) y el sujeto que perdió el patronazgo por haber transferido su empresa. La solidaridad obra en este caso de modo análogo a la que establece el artículo 151 del Código de Comercio, en el supuesto de enajenación de un fondo mercantil que haga cesar los negocios de sus dueños.

Insistimos aquí en que la absoluta falta de preceptos legales que sustenten la compleja disposición reglamentaria subraya su nulidad, entendida como el

estado de un acto que se considera como no sucedido, según la conocida definición de don Joaquín Escriche (Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, París, 1852). Omitiendo, sin embargo, en aras del desarrollo de la materia, todo argumento que cuestione el pleno valor formal de la disposición que examinamos, nos referiremos seguidamente a las líneas maestras de su contenido y al juicio que de ella tiene la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia.

a) La solidaridad pasiva de los integrantes del grupo de empresas debe entenderse de forma que cada uno de ellos quede obligado a responder de las obligaciones laborales contraídas por el grupo con sus trabajadores, (esto es, con los trabajadores que sirven al grupo), pero no en el sentido de que cada miembro del grupo se halla obligado a responder de los adeudos laborales de los otros coasociados con sus propios obreros y empleados en empresas no integradas a la agrupación, o en otros grupos. Esa es, sin duda, la forma regular en que se manifiesta la solidaridad de una pluralidad de contratantes asociados, para responder frente a los trabajadores del contratista o intermediario que utilizan en beneficio común, salvo pacto expreso entre ellos.

b) En principio, el crédito de cualquier acreedor contra una sociedad imperfecta, como es el grupo, goza de la garantía solidaria del asociado que directamente contrajo la obligación, pero no de una garantía semejante de los restantes componentes de la agrupación, los cuales quedan mancomunadamente obligados a falta de convención expresa entre ellos.

Sin embargo, vale destacar que aun cuando una obligación sea divisible (las dinerarias, como las prestaciones sociales del trabajador, lo son por naturaleza), ella "debe cumplirse entre el deudor y el acreedor como si fuera indivisible", según lo dispuesto por el artículo 1252 del Código Civil. Ello significa, en el caso concreto examinado, que la obligación laboral debe ser cancelada en su totalidad por el administrador común del grupo, o por cualquier miembro de éste, para que el grupo, como persona jurídica precaria, el codeudor solidario y los asociados no vinculados solidariamente, puedan quedar libertados como deudores. En consecuencia, el empleado u obrero acreedor únicamente podría demandar a éstos personal y subsidiariamente, de no ser satisfecha íntegramente su acreencia por el grupo, o por el deudor solidario.

I. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO

De acuerdo con el artículo 22 del RLOT, la consecuencia principal de la determinación de un grupo de empresas es la responsabilidad solidaria de sus integrantes. En este sentido, la norma se limita a establecer una solidaridad pasiva entre las distintas empresas del grupo, respecto de las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores.

Señala Alonzo, J.

“...Lo expuesto significa que quien tiene la obligación frente al trabajador es un patrono determinado del grupo, pero quien responde de esa obligación además de ese patrono causante es cualquiera del conjunto de ellos organizados económicamente”.

(...)
*“No es entonces, el grupo de empresas como tal quien responde sino cualquiera de los patronos constreñidos al pago que han conformado el grupo económico”.*¹

A primera vista, a tenor de la norma en comento, la declaratoria de un grupo de empresas deviene en la responsabilidad solidaria de los integrantes del mismo con respecto a las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

Es de presumir entonces que al artículo 22 del RLOT se refiere a una solidaridad pasiva entre deudores-empleadores frente al acreedor-trabajador, para que este pueda exigir la totalidad de la obligación a uno cualquiera de los deudores, que son miembro del grupo por lo que una vez satisfecha la obligación de pago, quedarán todos los deudores libres de la obligación [artículo 1.221 Código Civil Venezolano² (“CCV”)]. Lo esencial es que todos los deudores están obligados a una misma prestación, la cual deviene del contenido del contrato de trabajo, y que debe ser satisfecha en los mismos términos en que ha sido convenida.

En este sentido, la Sala de Casación Social del TSJ, Sentencia No. 242 de fecha 10 de abril de 2003, en el caso Rafael Lara Rangel contra Distribuidora Alaska y otros³ (“Sentencia Alaska II”), señaló:

¹ Alfonzo, Julio. Una aproximación al concepto de empresa y de grupo de empresas en la legislación laboral venezolana en Temas de Derecho Procesal Libro Homenaje a Félix S. Angulo Ariza, p. 64.

² Código Civil Venezolano. GORV No. 2.990 Extraordinaria del 26 de julio de 1982.

³ <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Abril/RC242-100403-02511.htm>
www.tsj.gov.ve.

Tal noción la recoge el artículo 21 del RLOT, enfatizando como se dijo, la responsabilidad solidaria de los integrantes del grupo de empresas, respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

(...)

Como puede inferirse de las transcripciones jurisprudenciales que anteceden, el alcance del principio de unidad económica de la empresa refrenda no sólo el reconocimiento de la existencia de los grupos de empresa, sino el de la solidaridad pasiva que entre los integrantes de dicho grupo devienen en las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

Respecto a de la responsabilidad solidaria de quienes atienden un grupo en las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, la Sala de Casación Social del TSJ, fallo No. 19 de fecha 22 de febrero de 2005, en el caso de Félix Rafael Castro Ramírez contra Agropecuaria La Malaguita C.A, Consocio Inversionista Mercantil Cima C.A., S.A.C.A. y S.A.I.C.A. y Promotora Isluga C.A.⁴, transfiguró, la jurisprudencia defendiendo la sentencia de la Sala Constitucional que se señalaré mas adelante, la obligación solidaria como una obligación indivisible, estipulando que :

“...Al existir una obligación indivisible o equiparable, cada uno de los miembros del grupo contrae y está obligado por la totalidad (artículo 1.254 del Código Civil) por lo que el pago y el cumplimiento efectuado por uno de los miembros del grupo libera a los otros...”

Según lo indicado, el artículo 21 del RLOT, no obstante establecer la responsabilidad solidaria entre los patronos, que conforman el grupo con

⁴ <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Febreroil/0019-220205-041473htm>.
www.tsj.gov.ve.

respecto a las obligaciones contraídas con sus trabajadores, no estableció expresamente el alcance de la referida solidaridad.

La Responsabilidad Laboral Solidaria de Acuerdo con la Jurisprudencia Nacional.

La solidaridad laboral se rige por las mismas reglas y principios que en el derecho común, con las únicas salvedades expresas que la legislación especial del trabajo pueda establecer. Son aplicables, por tanto, las disposiciones previstas en los artículos 1221 y siguientes del Código Civil y, más concretamente, las relativas a las obligaciones solidarias entre deudores, con las modificaciones impuestas por el carácter de orden público propios del ordenamiento laboral (prohibición de la remisión o condonación total o parcial de la obligación del patrono deudor; compensabilidad restringida del crédito del trabajador; causas especiales de interrupción de la prescripción de la acción, etc.).

La materia, en general, está regulada por las normas y principios que consagran la independencia de la relación jurídica del acreedor con cada uno de sus deudores solidarios, razón por la cual le es dado a éstos el derecho de oponer, separadamente, las defensas comunes a todos ellos (nulidad o inexistencia del contrato o de la obligación; causas de extinción de ésta: pago íntegro de otro codeudor, por ejemplo; o sujeción a plazo o condición de la obligación exigida: por ejemplo, utilidades aún no declaradas), además del de invocar sus acciones personales (por ejemplo: no ser parte del grupo por el cual se le demanda solidariamente).

En principio, la obligación solidaria que el Reglamento hace suya está llamada a fijar la responsabilidad de los integrantes de una sociedad irregular frente a sus trabajadores, es decir, los que el grupo de empresas contrate para desarrollar su actividad. Según dicha regla, han de quedar obligados: A) el grupo, como entidad de existencia real, aunque no registrada legalmente, a cumplir las obligaciones que contrajo la persona que actuó en su nombre, con los trabajadores que al grupo prestan sus servicios; B) solidariamente, el representante del grupo, con el grupo por él representado, respecto a los trabajadores del conjunto; y C), también solidariamente, los distintos patronos componentes del grupo, frente a los trabajadores de cada uno de los demás asociados.

Siendo presupuesto del artículo 22 del Reglamento que el grupo de empresas está constituido por personas naturales o jurídicas distintas, a cuyo cargo corre la explotación de sus respectivas empresas, la solidaridad insinuada en esa norma tiene que ser entendida como vínculo obligatorio del patrono de una empresa con los trabajadores del otro patrono miembro del grupo, ya que resultaría absurdo suponer a cada uno de esos patronos solidario consigo mismo ante sus propios trabajadores.

Alcance de la Responsabilidad Civil de los Grupos y Principios que lo explican:

Los grupos societarios constituyen un conjunto de sociedades (usualmente sociedades anónimas) con responsabilidad limitada al monto del capital

suscrito por los accionistas. La responsabilidad civil que puede tener una sociedad perteneciente a un grupo por obligaciones, tanto de naturaleza contractual como delictual, de otra sociedad del mismo grupo, esta limitada por tres principios generales en los cuales se acogen países de Derecho Civil, dentro de los cuales esta Venezuela. Ellos son;

I.1 *Principio de la Responsabilidad Limitada*: Es aquel por el cual los socios de una sociedad anónima e incluso en las sociedades pertenecientes a un grupo, solamente están obligados por el monto del capital suscrito.

I.2 *Principio de la Relatividad de los Contratos*: según el cual los contratos no tienen efecto sino entre las partes contratantes y no dañan ni aprovechan a los terceros excepto en los casos establecidos en la Ley (Artículo 1166 Código Civil venezolano). Según este principio la responsabilidad civil derivada del incumplimiento de un contrato celebrado por una sociedad que pertenece al grupo no se extiende a las otras sociedades del mismo grupo.

I.3 *La Culpa y la Imputabilidad*: Como principio de la responsabilidad civil de carácter delictual. En el derecho civil una persona, incluso una sociedad anónima, es civilmente responsable de los daños y perjuicios que haya causado a un tercero por dolo, imprudencia o negligencia. Para ser civilmente responsable por un hecho ilícito se requiere que el agente del daño haya actuado con culpa y que la conducta le sea imputable. (Artículo 1185 Código Civil Venezolano).

II. RESPONSABILIDAD LABORAL PASIVA

La obligación solidaria pasiva es una especie de las obligaciones complejas, caracterizada por la pluralidad de sujetos vinculados por una comunidad de intereses, que deben idéntica prestación. El artículo 1221 de nuestro Código Civil la define como un nexo jurídico entre varios deudores obligados a la misma cosa, de modo que cada uno puede ser obligado al pago por la totalidad, y que el pago hecho por uno solo de ellos liberta a los otros.

El Código Civil venezolano, atendido a su larga tradición de inspiración francesa, no presume la solidaridad de los codeudores: no hay solidaridad entre acreedores ni deudores, sino en virtud de pacto expreso o disposición de la ley (art. 1223 C.Civil). De otro lado, el artículo 107 de nuestro Código de Comercio exceptúa de la presunción de solidaridad de que gozan las obligaciones mercantiles, las que derivan de contratos celebrados por comerciantes con personas de distinta profesión, cuando tales contratos no son actos de comercio, como es el caso, entre otros, de los servicios personales de dependientes y auxiliares. La solidaridad laboral no proviene, pues, de fuente mercantil. Esta conclusión aísla jurídicamente la solidaridad reglamentaria, por no hallarse ésta contemplada en las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, ni provenir de reglas y principios supletorios del derecho civil y mercantil. Los maestros Ripert-Boulanger, refiriéndose a la obligación solidaria en el Código francés, confirman la índole no presuntiva de la obligación: "Por ello el artículo 1202 (del C.C. de Francia) expone la regla fundamental de que la solidaridad no se presume. Eso quiere decir que en caso de duda no se decidirá que los deudores eran solidarios; todo fallo es

pasible de casación cuando no indica de donde resulta la solidaridad que admite".

La solidaridad actúa como norma de derecho singular o excepcional, destinada a robustecer la garantía del crédito del trabajador con el respaldo de un patrimonio adicional, propiedad de quien no es, técnica ni realmente, su patrono o empleador. La referida sentencia N° 242 de la SCS, dictada el 10 de abril del 2003 en el caso Rafael Osear Lara Rangel vs. Distribuidora Alaska y otros, admite paladinamente ese carácter de norma de excepción de la solidaridad, pero, curiosamente, apoyada en una nebulosa argumentación, atribuye a la regla insólitos efectos extensivos opuestos a los que el Derecho predica terrenalmente:

"Siendo la solidaridad laboral del contratante y contratista con relación al trabajador acreedor, de carácter especial, y por lo tanto, sus efectos jurídicos muchos más amplios que las reglas que rigen a la solidaridad en el derecho común, pensar en el caso in comento (sic), que la empresa codemandada, a saber PDVSA, Petróleo y Gas, S.A., conforme a los lineamientos del artículo delatado como infringido, no se encuentra obligada para con el trabajador demandante en cancelar los intereses reclamados, sería imponer límites a la referida solidaridad laboral que el constituyente y el legislador no establecieron, y que por lo demás, desvirtuaría la naturaleza tuitiva con que se concibió dicha institución. Así se establece".

Ni siquiera en las denominadas escuelas libres del Derecho, que hacen del intérprete un furtivo legislador virtual, se admitiría sin resistencia una opinión semejante. Técnicamente, la indicada categoría de normas jurídicas no es susceptible de aplicación extensiva o analógica, ni siquiera por vía de

aplicación de los principios generales del Derecho. Su contenido, previsto únicamente para los casos concretos que la ley señala, excluye la aplicación de las reglas de excepción a casos distintos del expresamente regulado, pues ellas dicen todo lo que está en situación de decir, y no tienen en sí nada que no sea explícito.

III. ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS GRUPOS

Principios	Condiciones	Fundamentos y fuentes de la Responsabilidad
Responsabilidad limitada	Responsabilidad Vertical y horizontal	limite a la responsabilidad insuficiencia de capital
Relatividad de los contratos	Responsabilidad Delictual y Contractual	Excepción a la responsabilidad del contrato
La Culpa y la Imputabilidad	Momento de la Responsabilidad	La Sociedad de Hecho La culpa de la Sociedad Dominante
	La Subordinación	Fuentes Especiales La Ley El Abuso del Derecho.

El cuadro mezcla algunos fundamentos especiales de la responsabilidad con dos fuentes de responsabilidad civil, que son la Ley y el abuso de derecho. En la mayoría de los casos, la responsabilidad civil del grupo origina de una fuente contractual o delictual, donde una sociedad de un grupo es directamente responsable frente a un tercero (por un accidente, o el incumplimiento de un

contrato) pero donde, a su vez se busca un fundamento para hacer igualmente responsable a la casa matriz.⁵

Doctrina y Jurisprudencia Comparada sobre la solidaridad del grupo.

La Responsabilidad por actos Propios. Se debe distinguir el problema de la responsabilidad civil de grupo de la responsabilidad civil que pueda tener una sociedad de un grupo por actos propios, el caso mas típico es, en los grupos societarios de estructura vertical, donde la responsabilidad por defectos de fabricación de un producto que pueda recaer no solamente sobre el distribuidor o revendedor del producto sino sobre el fabricante original.

La responsabilidad civil de grupos no debe incluir aquellos casos donde el fundamento de la responsabilidad de una sociedad perteneciente al grupo societario no nace de la relación del grupo, cuando la casa matriz o una empresa hermana son responsables por que han causado en forma directa un daño a la victima, o han

La jurisprudencia de los Tribunales Laborales españoles parte de la regla general que la existencia de un grupo de empresas no supone necesariamente la solidaridad entre las mismas, pues para ello es necesario que concurren las siguientes circunstancias:

a) Prestación indiferenciada de los servicios (en ocasiones llamadas plantilla única). Supuestos en los que

⁵ Rodner, J.(2001).*El grupo de sociedades en el derecho venezolano*. Facultad de Ciencias Juridicas y Politicas de la Universidad Central de venezuela. Caracas.p,321

los servicios realizados por los trabajadores no se sabe con claridad a que empresa benefician o van destinados ya que su prestación lo es a favor, indistintamente, de varias de las del grupo.

b) Unidad de Caja. Supuestos en lo que los pagos de las obligaciones económicas de la empresa, y señaladamente el correspondiente a la nómina (salarios y Seguridad Social de los empleados), surge o se realiza contra cuentas, recursos o elementos patrimoniales comunes, indistintos o alternos.

c. Unidad de dirección. Cuando el poder organizativo de la empresa es ejercitado, en forma de órdenes, instrucciones o criterios, no tanto por los directivos exclusivamente adscritos a la empresa oficialmente empleadora, cuanto por los responsables del grupo, o por los que pertenecen a una u otra de las compañías del mismo.

Es necesario distinguir, en todo caso, lo que es la dirección efectiva, que normalmente originará una auténtica sustitución de los directivos de su compañía por la otras a la hora de ordenar, organizar o disciplinar al empleado, de lo que sean meras funciones de supervisión, lógicas e inevitables en el caso de la compañía holding con respecto a las filiales.

d) Actuación unitaria frente a terceros. Concurre esta excepción cuando el propio grupo es el que en su comparecencia pública ante el mercado y las instituciones en general se preocupa de ofrecer una imagen de unitariedad o unicidad, vedando a esos terceros la posibilidad de acceso a una mayor diferenciación entre las razones sociales que componen su imagen institucional.

En estos casos, habría también que diferenciar el que se consigne la empresa en concreto, añadiendo a ello la imagen, logotipo o marca del grupo, del supuesto en que

*directamente se ofrece una imagen única del grupo como institución exclusiva (...)*⁶

Finalmente, en relación con la responsabilidad solidaria, Olea señala:

*Ésta es la solución normal de las situaciones de pluralidad empresarial, surge con naturalidad, por así decirlo, cuando varias empresas han sido efectivamente y directamente receptoras de los servicios del trabajador, lo que señaladamente ocurre cuando se prestan en forma, indistinta o común, simultánea o sucesiva a favor de los varios empresarios que así formen un grupo de funcionamiento integrado o unitario, datos éstos que sin embragues deben ser tenidos por bastantes a efectos laborales para fundar y exigir la solidaridad.*⁷

Por último, debemos señalar que de conformidad con el texto constitucional venezolano antes transcrito, es necesario que las limitaciones al principio de libertad de empresa se hagan por leyes formales, y no por reglamento o instrumentos formativos de rango sub-legal, y menos aún por desarrollo jurisprudencial como se ha venido haciendo en nuestro país.

Con fundamento en el artículo 22 del RLOT, un sector de la doctrina y la jurisprudencia ha considerado al grupo de empresas como una unidad, de manera tal que la vinculación del trabajador no es con una compañía en específico sino con todo el grupo del cual ella forma parte. Bajo ese supuesto, sería el grupo de empresas el que funge como empleador y el que debe responder de las obligaciones y compromisos asumidos.

⁶ Molero, M. y otros.(2000). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid, Mc Graw Gil p.87

⁷ Olea,A.(1988). *Derecho del Trabajo*. Madrid, Civitas , p.168.

Resultaría un tanto contradictorio aceptar esta tesis según la cual el grupo de empresas, considerado como una unidad, pueda tenerse como el patrono de dichos trabajadores pues el artículo 22 del RLOT expresamente señala que el grupo de empresas está conformado por varios patronos, con lo cual “... implícitamente se hace la distinción entre ambas nociones. Es decir, si varios patronos conforman el grupo de empresas, este concepto y aquél no pueden ser asimilables”⁸

Por otra parte, y tal y como se definió en el patrono de la LOT se exige la tenencia de personalidad jurídica como requisito sine qua non, bien como persona natural o como persona jurídica. En consecuencia, se considera que en nuestro ordenamiento jurídico no es factible equiparar las nociones de empresa/grupo de empresas y el empleador, toda vez que necesariamente para ostentar la cualidad de empleador es imprescindible disponer de personalidad jurídica.

Es en este sentido se señala que: 1) cada persona jurídica integrante del grupo es el único patrono de sus trabajadores; y, 2) los diferentes patronos integrantes del grupo son, de acuerdo con el RLOT, solidariamente responsables entre sí, respecto de las obligaciones contraídas con cada uno de sus trabajadores.

Consecuencias de la Solidaridad según la Doctrina Patria

⁸ Alonso, M. Ob. cit., p. 99

Igualmente un sector importante de la Doctrina considera que la importancia de dicha solidaridad pasiva comporta las consecuencias jurídicas siguientes:

Unicidad de la Relación de Trabajo, refiriéndose al tráfico de un trabajador entre varios patronos integrantes de grupo de empresas, cuando se prestan servicios para distintas sociedades del grupo, bien por la suscripción de varios contratos de trabajo o por que el trabajador labora por transferencia o sesión entre empresas del mismo grupo.

Entre ellos Palao, G.

... situaciones en las que por necesidades en una de las empresas del Grupo, y como parte de la “carrera profesional” de determinados trabajadores de la misma, el Grupo decide transferir con carácter permanente o estable a uno de sus trabajadores otra empresa distinta para la que ha sido contratada, con la formalización de un nuevo contrato de trabajo.⁹

En este sentido, el problema que comúnmente se presenta es el de la continuidad por el tiempo de servicio prestado, esto conlleva determinar si cada vez que se verifica una transferencia, cesión o nuevo contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y un patrono integrante del grupo, debe considerarse que estamos frente a diferentes e individuales relaciones de trabajo o por si al contrario, se trata de una única relación de trabajo.

⁹ Palao, G.(2000). *Los Grupos de Empresas Multinacionales y el contrato individual de trabajo*. Valencia, Tirant Monografías, p229-231

Por otra parte, la Sala de Casación Social del TSJ en sentencia Alaska II, señaló:

...si afianzamos el hecho de que la noción del grupo de empresas comprende forzosamente el reconocimiento de la ficción jurídica de unicidad de la relación de trabajo, tal y como se desprende del alcance y contenido del artículo 21 del señalado Reglamento, cuando refiere a la solidaridad imperante en los integrantes del mismo...

La Isonomía de las Condiciones De Trabajo. Algunos autores y sentencias de la sala de Casación Social del TSJ, sostienen que al ser considerado el grupo de empresas como una unidad económica, las condiciones de trabajo y demás beneficios laborales que acuerde una de las empresas integrantes del grupo en su condición de empleador, deberían ser idénticas respecto de todos los trabajadores al servicio del grupo.

Para Martínez, J.

*Una de las consecuencias primordiales de la solidaridad del grupo de empresas es la identidad de las condiciones de trabajo, comprendiendo las salariales...
Concluye que: "...los trabajadores que prestan servicios para éste deben disfrutar de las mismas condiciones, y en caso que uno de ellos ejecute la misma labor que otro de los trabajadores del grupo, tendrá derecho a recibir el mismo salario."¹⁰*

¹⁰ Ob.cit.,p 77

En tal sentido se inclina la Sala Social del TSJ en sentencia del 18 de septiembre de 2003 dictada en el caso Luís Duran contra Inversiones Comerciales SRL y otros¹¹.

“... Para aquellas situaciones en las que se configure un grupo de empresas, como en el caso sub índice, dicho criterio de uniformidad puede hacerse extensible a otras modalidades que devienen de la relación de trabajo, puesto que dicho precepto aun y cuando expresamente es de aplicación para la distribución de utilidades de una empresa, no obstante la doctrina patria ha ampliado su ámbito de aplicación, en beneficio de los trabajadores en los casos en que el patrono trate de evadir ciertos derechos contenidos en el ordenamiento laboral, impidiéndole por consiguiente al trabajador, satisfacer el derecho que tiene de percibir las prestaciones sociales, así como otros conceptos de índole laboral...”

En la sentencia Alaska II, se admite el carácter de norma de excepción de la solidaridad, sin embargo, pienso que se atribuyen efectos extensivos contradictorios con la noción de patrono, ya que indica la Sala:

“ ...si afianzamos el hecho de que la noción del grupo de empresas comprende forzosamente el reconocimiento de la ficción jurídica de unicidad de la relación de trabajo, tal y como se desprende del alcance y contenido del artículo 21 del señalado Reglamento, cuando se refiere a la solidaridad imperante en los integrantes del mismo, entonces, el efecto de mayor envergadura podría devenir, en la isonomía de las condiciones de trabajo en el seno de este...” (Subrayado mío)

De lo anterior es claro determinar la inclinación de la Sala de Casación Social del TSJ en la comentada sentencia, cuya tendencia evidente es la

¹¹ <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/septiembre/RC561-180903-03339.htm>

homogenización de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores al servicio de un grupo de empresas, en Alaska II se concluye sin una razonamiento convincente que:

“...no alberga dudas la sala para asentar, 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...”

A mi manera de ver, si bien es claro la intención del Legislador de salvaguardar los derechos del trabajador, por la labor ejecutada, derechos estos legítimos a todas luces debido a la prestación personal que realiza el trabajador, sin embargo pretender la extensión de beneficios de superior importe, que lo pautados por otros sujetos ajenos a la relación laboral y entendidos y convenidos bajo otros supuestos, resultaría contradictorio, ya que la extensión de los beneficio debe estar expresamente dispuesto en la Ley, y tal y como esta planteado solo se correspondería con la homogenización de las condiciones de trabajo en los casos en que se evidencie simulación o fraude laboral, ya que la LOT, (Art.54 Y 56), es muy clara al delimitar los supuestos donde aplica la extensión de los beneficios, pues entonces la homogenización derivada de los grupos de empresas, solo se aplicaría en los casos en que se evidencie simulación o fraude laboral a saber en a.- en las constitución de compañías alternas, b.- respecto del otorgamiento y pago de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores, y c.- cuando el trabajador prestaba sus servicios simultáneamente a todas las empresas del referido grupo.

Sobre el tema del fraude laboral y la solidaridad ha escrito Rodríguez

...a partir de la reforma introducida por la Ley 21.297, artículo 31 de la Ley del Contrato de Trabajo argentina reserva la solidaridad para el caso en el que el grupo económico revista carácter permanente, con lo que excluye de su ámbito de aplicación a los supuestos de vínculos transitorios o accidentales de empresas. También se condiciona la extensión de la solidaridad a partir de la reforma indicada a la presencia de “maniobras fraudulentas o conducción temeraria”¹²

Por su parte Sotillo,expone que la solidaridad entre las empresas que conforman el grupo, esta limitada solo a los beneficios y condiciones que conforme al contrato de trabajo tiene derecho el trabajador, sin que en ningún caso pueda extenderse a beneficios adicionales y de mayor cuantía derivados de otras relaciones jurídicas. En tal sentido señala:

...hemos sostenido que esa solidaridad de obligaciones laborales entre los diversos patronos, que conforman el grupo frente al trabajador-acreedor, individualmente considerado, esta referida únicamente a aquellas obligaciones que emanan directamente de la relación jurídica, empleador-trabajador, esto es, que tiene como causa la prestación personal del servicio del trabajador a su patrono..”¹³,

Para Montoya el tratamiento unitario del grupo de empresas constituido por multinacionales y por tanto de sus trabajadores

(...) puede conducir a peligrosas desigualdades dentro del país receptor de la multinacional entre los trabajadores ocupadas por ésta (presumiblemente beneficiaria de superiores condiciones laborales) y los demás. En fin, no debe ignorarse que una absoluta homogenización de

¹² Rodríguez, J.(1999).*El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Astrea,p.139

¹³ Ob.cit.,p66

*condiciones de trabajos en los distintos centros de la multinacional, que es la de aprovechar diferentes niveles de vida y condiciones laborales en los distintos países, reduciendo así costos y aumentando beneficios.*¹⁴

¹⁴ Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid, Tecnos, p.542

CAPITULO III

CRITERIO JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS

*Sentencia 903 de 14 De Mayo de 2004
De La Sala Constitucional del TSJ
Caso: Transporte Saet C.A.*

En un juicio por reclamación de prestaciones sociales y otros conceptos propuesto por un trabajador contra Transporte Saet La Guaira C.A., el juez laboral de primera instancia condenó a una persona distinta, Transporte Saet C.A., sin que ésta hubiera sido citada o siquiera mencionada en el curso del proceso. Contra la decisión judicial que la condenó sin ser oída intentó un recurso de amparo constitucional Transporte Saet C. A., el cual fue acordado. En la audiencia constitucional el trabajador alegó que entre Transporte Saet La Guaira C.A. y otra empresa denominada Transporte Saet C.A. existía solidaridad, por cuanto .ambas empresas formaban un grupo económico. Este argumento fue rebatido por el agraviado sobre la base de que tal alegato ha debido ser hecho por el demandante en el escrito de demanda, tesis acogida por el juez constitucional, el cual declaró con lugar el amparo. Remitido el expediente en consulta a la Sala Constitucional, ésta revocó el amparo que había sido acordado a favor de quien había sido condenado sin ser oído.

Cuestiones constitucionales

La doctrina, al dar ejemplos de decisiones judiciales que pueden configurarse como una lesión de derechos constitucionales susceptible de dar lugar a un amparo contra sentencia, suele citar el caso de la condena a muerte, pena que no existe en el ordenamiento jurídico venezolano. Es, evidentemente, un ejemplo extremo, pero útil para ilustrar el tipo de situación que una decisión judicial debe crear para que se tipifique como una lesión de derechos constitucionales que puede dar lugar a un amparo.

El amparo acordado por el juez constitucional a favor de Transporte Saet C.A. contra una sentencia en la cual aparece condenado sin haber sido parte en el proceso, es un ejemplo de la idoneidad de este remedio procesal para reparar una lesión de derechos constitucionales tan grave como el de la condena a muerte.

Las lesiones al derecho de defensa y al debido proceso de Transporte Saet C.A., perpetradas por el tribunal que dictó la sentencia que lo condenó sin ser parte demandada en el proceso, muchos menos ser oído, adquieren una dimensión enorme al ser homologadas por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

Cuestiones procesales

De la sentencia de la Sala Constitucional se infiere que la condena contra un sujeto que no fue parte en el proceso deja de ser una cuestión

absolutamente antijurídica. Para la sentencia, hay situaciones en las cuales es permisible admitir excepciones al principio del debido proceso, esto es, el juez puede obviar la citación, la defensa y la presentación de pruebas de alguien a quien condena. Tal es el caso de los grupos de sociedades.

La modificación de la ley procesal a que da lugar la sentencia, al establecer oportunidades distintas a las establecidas en la ley para alegar y probar, quebranta el principio de orden consecutivo legal con fases de preclusión que caracteriza al proceso venezolano. Es más, la extemporaneidad de los alegatos se puede extender más allá de la conclusión del juicio, como ocurrió en el caso examinado, en el cual el alegato de la solidaridad fue hecho en un juicio posterior (el de amparo) a aquel en que fue pronunciada la sentencia definitiva.

La sentencia permite llegar a la conclusión de que la prueba de la existencia de un grupo de sociedades puede llegar a ser algo muy simple: en el caso concreto bastó con la utilización del mismo nombre por parte de las sociedades, con el ejercicio de la presidencia de las dos empresas por una misma persona y con la titularidad de la mayoría de las acciones de una sociedad por la otra. No importa que clase de relaciones de grupo exista, de subordinación o de coordinación. Al existir una relación de grupo, existe responsabilidad solidaria en materia laboral.

Según la mayoría sentenciadora, en materia de grupos predomina la prueba documental. El principio de la libertad e igualdad de rango de las pruebas en materia mercantil (artículo 124 del Código de Comercio) ni siquiera es mencionado.

En la sentencia se enuncian una regla y una excepción sobre citación de los integrantes de un grupo, contrarias a las reglas sobre citación contenidas en el Código de Procedimiento Civil: la regla es que en un proceso en el cual hayan sido mencionados por su nombre los integrantes de un grupo, cualquiera de ellos puede ser condenado, aun que no haya sido citado; la excepción es que en materia de orden público –como la materia laboral- la sentencia puede abarcar a los miembros del grupo no mencionados en el libelo. En ambos casos se consagra la legalidad de la falta de citación para el proceso.

Cuestiones mercantiles

La noción de grupo de sociedades es en el derecho venezolano una cuestión regulada fragmentariamente y con propósitos muy limitados en varias leyes: mercado de capitales, bancos y otras instituciones financieras, impuesto sobre la renta, regulación de la libre competencia, trabajo, etc.

La noción de grupo de sociedades utilizada por el sentenciador es una noción arbitrariamente construida, sin fundamento legal alguno y con propósitos de generalidad. El sentenciador actúa como legislador.

Los efectos jurídicos atribuidos por la sentencia a la existencia de un grupo o a la actuación de éste son acompañados de extensas consideraciones de fraude.

El juez no puede desestimar la personalidad jurídica de una sociedad sin ponderar el comportamiento concreto de ésta en el marco de la relación grupal o dentro del vínculo de dominación.

Cuestiones de derecho civil

De la sentencia se puede derivar que la responsabilidad no tiene como límite el patrimonio de cada persona. En caso de grupos de sociedades la responsabilidad es global (regla Globalhaftung).

En el derecho civil venezolano, la solidaridad no se presume, sino que ha de ser establecida legalmente o por vía convencional. Sin embargo, el sentenciador da por establecida una supuesta solidaridad pasiva, proveniente de la Ley Orgánica del Trabajo, entre las empresas que forman un grupo. Tal declaratoria de solidaridad no existe.

Se atribuye carácter indivisible, erróneamente, a las obligaciones laborales. Se contraría la regla de que las obligaciones indivisibles son *natura rerum*.

Cuestiones de derecho laboral

La Ley Orgánica del Trabajo no consagra ninguna responsabilidad (ni conjunta ni solidaria) entre los integrantes de un grupo por las utilidades que corresponden a los trabajadores ni mucho menos por el pago de las prestaciones sociales, las cuales ni siquiera son mencionadas por la norma (Un criterio opuesto fue establecido por la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia con posterioridad).

La naturaleza solidaria de esta responsabilidad, establecida por el artículo 22 del Reglamento de la Ley, es inconstitucional, tal como lo reconoce el voto salvado y es sostenido por doctrina destacada.

La Ley del Trabajo utiliza el concepto de unidad económica a los solos efectos del cálculo de las utilidades de los trabajadores.

Conclusiones del examen de la sentencia de Transporte Saet C.A.

Las implicaciones constitucionales y procesales de la sentencia dictada en el caso de Transporte Saet C.A. son de una extraordinaria gravedad, porque el desconocimiento del derecho a la defensa y al debido proceso proviene del más alto tribunal del país.

También es preocupante que el tribunal a cuyo cargo está el control concentrado de la constitucionalidad de las leyes haya dejado pasar la ocasión para pronunciarse sobre la inconstitucionalidad palmaria del artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y que no haya manejado con la idoneidad suficiente conceptos básicos del derecho de las obligaciones, como son los de la solidaridad y la indivisibilidad y nociones extensamente analizadas en el derecho comparado y debidamente estudiadas por nuestra doctrina, como es el caso del desconocimiento de la personalidad jurídica societaria.

El voto salvado pone de relieve –acertadamente- que en el ordenamiento jurídico venezolano no existe una norma que permita deducir, con carácter general, la existencia de una unidad jurídica con patrimonio propio y responsabilidad, distinta a la responsabilidad y al patrimonio de cada persona jurídica integrante de un grupo.

El voto salvado observa que una conclusión contraria a la afirmación precedente constituye una limitación a la libertad constitucional de empresa.

Se puede agregar que sólo a través de ley formal podría ser establecida una restricción de tal naturaleza.

La sentencia ignora que el derecho mercantil enseña que un grupo de sociedades es un conjunto de empresas jurídicamente distintas sujetas a una dirección económica unitaria. Una responsabilidad global o una

responsabilidad solidaria únicamente pueden ser establecidas por disposiciones legales expresas –que no existen en el derecho venezolano- o por una decisión judicial en un proceso en el cual se demuestre que la sociedad matriz o alguna otra sociedad del grupo se involucraron en los hechos que dan origen a la responsabilidad que la sentencia proclama.

En el estado actual del derecho venezolano la doctrina del levanta miento del velo de la personalidad jurídica societaria únicamente se puede utilizar en casos de abuso de derecho, simulación ilícita o fraude. Ninguno de esos supuestos fue invocado en el caso decidido. En España, donde la doctrina ha criticado el uso abusivo de este recurso por parte de los jueces, se ha precisado que la jurisprudencia laboral que ha utilizado este instrumento lo ha hecho para extender el ámbito de la responsabilidad empresarial a otras sociedades del grupo en caso de prestación laboral indiferenciada a las sociedades agrupadas o en caso de confusión de patrimonios o apariencia de unidad. También se ha señalado que el criterio fundamental de la doctrina del levantamiento del velo aplicado por el Tribunal Supremo español es el ánimo o el actuar defraudatorio, bastando en ambos casos la prueba del actuar fraudulento. Ninguna de las situaciones indicadas fue alegada ni demostrada en el caso de Transporte Saet C.A.

La sentencia N° 242, de 10 de abril de 2003

Sala de Casación Social del TSJ

Caso: Rafael Osear Lara vs. Distribuidora Alaska y otros,

En esta sentencia se concibe el grupo de empresas o unidad económica en los siguientes términos:

“En efecto, la noción de grupo de empresas “responde a una idea de integración hacia un fin específico de carácter económico en el que el denominador común es la dirección conjunta y una actividad concurrente, quiere decir, que todas tienden al mismo resultado final aunque con diferentes acciones” (Néstor de Buen, Grupos de empresas en el Derecho del Trabajo; Trabajo y Seguridad Social, Relaciones; U.C.A.B; Pag. 113).

En concreto, el grupo de empresas en su composición se caracteriza por la sujeción a una administración o control común en el marco de un sistema de acciones integrados (sic) que persiguen en definitiva, materializar un objetivo común (el económico)”.

Es imposible precisar un catálogo de fines u objetivos de dichas asociaciones desprovistas de reconocimiento, que vienen a ser tantos como la necesidad y el interés, generalmente de ganancia o beneficio, impulsan la conducta del ser humano en sociedad. Sólo de un modo amplio y alusivo podría decirse que dichas sociedades imperfectas tienen por objeto el logro un resultado final que ninguna de ellas podría alcanzar por separado, económica o materialmente.

No todo conglomerado de empresas constituye jurídicamente un grupo, a los efectos reglamentarios, pues es preciso que entre los componentes del conjunto exista una intención societaria, nacida del propósito común de

integrar los respectivos recursos materiales, técnicos y humanos, para el logro del objetivo propuesto.

Tampoco es grupo un conjunto de empresas de heterogéneos objetos sociales pertenecientes a un mismo dueño sin un objetivo común; es una sociedad de hecho que nace y se mantiene por un acto continuado de voluntad de las distintas personas asociadas, manifestado mediante hechos jurídicos y operaciones prácticas realizados coordinadamente, con objeto de alcanzar el fin que los movió a juntarse. La actividad propia del grupo supone, por tanto, una secuencia de interacciones simultáneas y sucesivas de los diferentes asociados, destinadas a unificarse en el resultado económico unánimemente perseguido.

Es, pues, sobre la base de una sociedad irregular o de hecho formada personas, jurídicas o naturales, concertadas en dirigir la actividad de sus respectivas empresas, a un fin económico único, que puede entenderse la exigencia reglamentaria de “una administración o control común y constituyan unidad económica “ (art. 22 RLOT).

Es esa la razón por la cual no forman grupo en la acepción de nuestro Reglamento, a pesar de ser miembros de un mismo conjunto transnacional, BP Exploración de Venezuela C.A. y BP Oil Venezuela LTD, dedicada la primera a una actividad básicamente industrial de índole extractiva y de transformación del petróleo, y la segunda, a otra diferente, de refinación y comercialización de gasolina y lubricantes. La actividad industrial de BP Exploración de Venezuela C.A. concluye, después de numerosos procesos técnicos y materiales, sincrónicos o sucesivos, realizados a su costa y sin

colaboración de la segunda, con la venta a PEDEVES A de parte del producto crudo que extrae para su refinación y definición por esta compañía. En cambio, la estrictamente comercial de BP OIL consiste en adquirir de PEDEVESA el producto refinado por ella, para su distribución en el mercado de gasolina y lubricantes mediante una cadena de concesionarios en Venezuela y en el extranjero.

Como puede observarse, BPOIL no complementa o integra con su acción el ciclo de actividad iniciado y llevado a cabo por BP Exploración de Venezuela SA, sino comienza otro de diferente índole, de mercadeo de un producto terminado, que adquiere a su sola conveniencia mediante contratos con terceros (PEDEVESA y proveedores de aditivos importados), con patrimonio propio y a su exclusivo riesgo comercial.

Y es esa también la razón por la cual, a los efectos laborales, no siempre forman grupo, a pesar de ser así calificadas por el texto legal que los regula, el conjunto de bancos, instituciones financieras y otras empresas que constituyan una unidad de decisión o gestión, por efecto de la participación accionaria y el control de las decisiones de los correspondientes órganos de dirección o administración (Decreto Ley N° 1526 (G.O. 5555 ext., de 13 de noviembre de 2001).

Sentencia del 25 de octubre de 2004.
Sala de Casación Social del TSJ
Partes: G.Ochoa vs. Cerámicas Piemme

Estableció la Sala:

“...es fundamental para los jueces del trabajo, sirviéndose de los mecanismos conceptuales (pero de aplicación practica) como la teoría del levantamiento del velo corporativo, indagar y esclarecer la real naturaleza de la relación jurídica deducida en el proceso.

Para ello, es suficiente que algún hecho haya resultado discutido y probado en el proceso, sin requerirse que el mismo integre la pretensión deducida y las defensas o excepciones opuestas...¹”

¹ JRG. octubre 2004.TomoCCXVI.pp.668-675.

CAPITULO IV

LA RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL DERECHO COMPARADO

Subordinación en la Ley de Quiebra Norteamericana.

La subordinación concede un derecho especial a un grupo de acreedores (conocidos como acreedores primarios), en detrimento de otro grupo de acreedores del mismo deudor (acreedores subordinados), los cuales convienen en que el pago de sus créditos están “sujetos” al pago, en primer lugar, de los créditos del acreedor primario. Esta preferencia a favor del acreedor primario, beneficiario de la subordinación, no origina de un llamado especial sobre un activo del deudor, como ocurre con las garantías reales (hipoteca y prenda) sino más bien, de un derecho que contractualmente le concede otro acreedor de su deudor.

En la relación que nace de una subordinación se identifican tres sujetos diferentes: el acreedor subordinado que promete a su deudor que la cancelación de su crédito está sujeto a la previa cancelación del crédito de un determinado acreedor (primario) del mismo deudor; el acreedor primario que se beneficia de esta promesa del acreedor subordinado; y el deudor común de ambos acreedores. El acreedor subordinado conviene

(en los casos de subordinación convencional) en que el deudor deberá cancelar el crédito del acreedor primario antes de proceder a la cancelación de su propio crédito.

En 1978, la Ley de Quiebra Norteamericana fue revisada incorporando expresamente una norma dirigida al Tribunal de la Quiebra por lo cual los convenios de subordinación deben ser ejecutados por el tribunal siempre que los mismos sean válidos. Además la nueva Ley de Quiebra constituyó la subordinación legal, expresamente obligando la subordinación de ciertos créditos sociales al pago de otros créditos. Igualmente, la nueva Ley de Quiebras, reconoció una facultad al tribunal de la quiebra para que pueda subordinar determinados créditos bajo principios de equidad. Desde la reforma de la Ley la subordinación en Norteamérica pasó a ser una excepción al principio de distribución a prorrata, aplicable como: a) subordinación convencional; b) subordinación legal; c) subordinación en equidad.

a) Subordinación convencional.

En primer lugar, la Nueva Ley de Quiebras de los Estados Unidos reconoce que pueden existir convenios de subordinación de créditos, siendo dichos convenios de ejecución obligatoria por el propio Tribunal de la Quiebra.

Dispone expresamente la Nueva Ley de Quiebras que todos los convenios de subordinación podrán ser ejecutados bajo la Ley de Quiebras, en tanto y hasta el límite, en que dicho convenio se pueda ejecutar bajo el Derecho general (principios diferentes del derecho de quiebra)¹. Con la reforma, no se deja la duda, que ya habría resuelto la jurisprudencia, respecto a la validez del convenio de subordinación, y especialmente la facultad del tribunal que conoce el procedimiento de quiebra de proceder a la distribución de los activos sociales de conformidad con el convenio de subordinación y no de acuerdo a la norma de distribución a prorrata.

b) Subordinación legal.

Constituye subordinación legal toda aquella que surge como resultado de una disposición expresa en la ley. En la Nueva Ley de Quiebras de los Estados Unidos se crea una categoría de créditos que por disposición de la propia ley se consideran subordinados al pago previo de los demás acreedores sociales. Estos créditos incluyen los créditos de una persona con más de un cinco por ciento de las acciones de la sociedad, los créditos de cualquier ente (corporación u otra entidad) que ejercía control sobre las políticas gerenciales de la sociedad deudora y los créditos de personas con información confidencial del deudor², o personas allegadas a la sociedad (insider).

¹ Norma de la Nueva Ley de Quiebras (Federal Bankruptcy Act), 1978, Código Federal, Título II, sección 510, 510-(a)

² Código de Quiebra, sección 747 (11 U.S.C.A., 747)

La subordinación legal en los Estados Unidos opera como una subordinación general (frente a todos los acreedores sociales) e incompleta, ya que sólo opera en caso de quiebra de la deudora.

c) Subordinación en equidad.

Igualmente en los Estados Unidos el Tribunal de la Quiebra puede subordinar ciertos créditos sociales aplicando principios de equidad. La subordinación en equidad resulta facultativa para el tribunal, el cual puede subordinar todo o parte de un crédito de manera específica a otro crédito determinado, ya sea una porción de crédito a la totalidad de otro crédito³. La subordinación en equidad, tanto en su procedencia como en su alcance, es facultativa para el juez. Ordinariamente la subordinación en equidad va a incluir créditos de administradores y accionistas que no encuadren dentro de las definiciones de créditos sujetos a la subordinación legal (ante, sección 2).

La subordinación legal es una verdadera norma de subordinación por la condición de jefe de grupo, ya que los créditos de cualquier ente, quien directa o indirectamente ejerce o tiene el poder de ejercer control (independientemente de su condición de accionista) está sujeto a una subordinación total de su crédito (Ley de Quiebras, sección 747 (4)).

³ Ley de Quiebras, sección 510

Responsabilidad Civil e insuficiencia de capital.

Insuficiencia de capital es un principio desarrollado en los Estados Unidos a raíz entre otros, del conocido caso de la compañía de ferrocarriles de la decisión del Juez Cardozo, en el caso Berkney contra Third Avenue Railroad⁴. Recientemente, se discutió en el caso de Wallowsky contra Carlton⁵. Carlton era propietario de una flota de taxis que operaba en la ciudad de Nueva York. Carlton había constituido nueve sociedades anónimas (corporation) para ser las propietarias y operadoras de cada uno de los taxis pertenecientes a la flota. El sentido era tener una compañía por cada uno taxi en caso de ocurrir un accidente de tránsito la responsabilidad únicamente afectaría la unidad involucrada en el accidente, ya que esa unidad pertenecería a una sociedad con responsabilidad limitada. La corte sostuvo en el caso Wallowsky, que la existencia de dos entes separados (accionista y subsidiaria) se podía ignorar, o sea, que se podía perforar el velo corporativo si se comprueba que la compañía responsable tenía una insuficiencia del capital que hubiere resultado de fraude. En todo caso, la responsabilidad del accionista no nace, en los casos de ruptura del velo, en la forma directa, es por el contrario, una responsabilidad subsidiaria, que sólo procede en caso de insuficiencia del capital. En un sentido parecido, existe la responsabilidad del accionista dominante en la ley francesa (ver post,

⁴ Caso Berkney vs. Third Avenue Railroad de la Corte de Apelación de Nueva York, reportado en Vol. 244 NY. 84 y en el Reporte Regional de la región noroeste, 155NE pp.58 y ss.

⁵ Decisión de la Corte de Apelación reportado en 223 NE 2d. B (NY 1966), cita tomada de Robert Clark, Corporate LAN, Boston (1988)

sección 3), donde sólo procede la responsabilidad en caso de insuficiencia de activos.

Responsabilidad del accionista que participa en la gestión en la ley Francesa.

En Francia, en principio no existe ninguna disposición según la cual la casa matriz por su sola condición de casa matriz o accionista dominante, tiene una responsabilidad civil directa frente a los acreedores de una filial. Sin embargo, bajo las disposiciones de la ley francesa 85-98 del 25 de febrero de 1985, relativo a los procesos de reorganización y liquidación de sociedades por procedimientos judiciales, se establece expresamente que si en el caso de una reorganización o liquidación judicial, existe una insuficiencia del activo, el tribunal puede, si determina una culpa en la administración la cual haya contribuido al estado de insuficiencia del activo, decidir que las deudas de la persona jurídica serán responsabilidad en su totalidad o en parte, con o sin solidaridad, de los dirigentes de hecho o de derecho remunerados o no remunerados o por parte de ellos (Ley 85-98, 1985, artículo 180). Bajo el artículo 180 una persona que tenga una condición de dirección sobre la empresa, ya sea con fundamento jurídico o una condición de dirección de hecho, puede ser responsable de la insuficiencia del activo para los efectos de cumplir con las obligaciones de la empresa con terceros. Esta responsabilidad puede ser total o parcial o solidaria o no.

La doctrina francesa reconoce que la condición de dirección de derecho normalmente se refiere a los administradores sociales que son, de acuerdo al acto constitutivo, las personas encargadas de la administración social. Sin embargo, se puede extender la condición de administrador a las sociedades matrices que, de hecho, indirectamente a través de su condición de tenedor del control accionario de la sociedad, ejercen la dirección social, cosa que sucedería en el caso de grupos sociales. Esta disposición de la ley francesa permitiría que los acreedores de una sociedad filial soliciten al tribunal que declare que la casa matriz sea responsable por insuficiencia del activo de la filial. Para poder obtener esta responsabilidad de la casa matriz es necesario, bajo la ley 85-98, demostrar tres elementos:

Que en la casa matriz hubo un dirigente de hecho en los asuntos de la subsidiaria, o sea que ejerce la dominación de la subsidiaria.

Que derivado de esta situación de hecho, o sea, de la dirección de la matriz sobre la subsidiaria, se ha originado la insuficiencia de los activos para dar cumplimiento a las obligaciones de las subsidiarias.

Que la conducta de la casa matriz en su condición de dirigente es una conducta culposa, o sea, que no basta probar la insuficiencia derivada

de la conducta de dirigente del administrador, sino igualmente la conducta del administrador tiene que considerarse como culposa.

Responsabilidad del único accionista bajo el Derecho italiano.

El Código Civil italiano una disposición expresa respecto a la responsabilidad del único accionista en caso de insolvencia de la sociedad. En efecto, bajo el Código Civil italiano, en caso de insolvencia de la sociedad por las obligaciones sociales durante el período en el cual resulta que las acciones pertenecían a una sola persona, esta responde ilimitadamente (C.C.itlno., artículo 2362) La disposición es de un alcance limitado.- En efecto, la responsabilidad corresponderá a una persona que haya tenido la condición de único accionista siendo en un momento determinado dueño del cien por ciento (100%) del capital social y únicamente será responsable por las obligaciones sociales surgidas durante el período en el cual resultaba como único accionista.

No requiere la norma del Código Civil italiano que el único accionista haya ejercido una condición del control dominación sobre la sociedad. Basta con la sola condición de único accionista para tener la responsabilidad ilimitada. La casación italiana ha confirmado que el único accionista puede ser una persona natural o una persona jurídica.

Cartas de sosiego (confort letters)

En la práctica angloamericana se desarrolló en los años ochenta y principios de los años noventa, las cartas de “confort” (sosiego). Las cartas de sosiego son cartas que emiten casas matrices o compañías relacionadas, a favor de un acreedor de una subsidiaria, u otra compañía del mismo grupo, donde le aseguran al acreedor que ellos tienen una condición de control sobre la compañía y que, en ejercicio de esa condición de control, ellos tomarán todos los pasos para que la subsidiaria o compañía relacionada dé cumplimiento a sus obligaciones. Las cartas de confort no son, en principio, garantías o fianzas, sino simplemente cartas no vinculantes que se emiten para los efectos de darle cierta tranquilidad a prestamistas de una compañía de un grupo societario determinado. En la carta confort, lo que busca el accionista es simplemente darle una tranquilidad al prestamista que ella velará por el cumplimiento de las obligaciones, sin comprometerse al pago de las mismas. En la carta de confort, de acuerdo con la doctrina sudafricana, se cubre tres puntos:

- a) Existe una afirmación que la casa matriz está enterada de la operación.
- b) Existe un compromiso de no vender las acciones de la subsidiaria.

- c) Existe una afirmación, no vinculante, que tratará de mantener a la subsidiaria en condiciones de que pueda enfrentar correctamente el pago de sus obligaciones⁶.

En los países del Derecho Civil, normalmente no se usan las cartas de sosiego. La fianza, en el caso Venezuela, no se presume y debe ser expresa, no pudiéndose extender más allá de los límites dentro de los cuales se le ha contraído (C.C. Ven., artículo 1808). Una carta de sosiego donde expresamente establece la casa matriz que ella se está obligando al pago de las obligaciones de la subsidiaria, no constituirá, por lo menos en Venezuela, una fianza. Por el contrario, las cartas de sosiego parecen ser, desde el punto de vista del Derecho civil, obligaciones naturales, ya que son obligaciones que no pueden ser materia de ejecución forzosa por parte del acreedor⁷. En Venezuela, si vemos las cartas de sosiego como obligaciones naturales, el pago de la carta de sosiego por parte de la casa matriz no da lugar a repetición de lo pagado no se admite respecto a las obligaciones naturales que se han pagado espontáneamente (C.C. Ven., artículo 1178). La conclusión es que en Venezuela, la carta de sosiego puede ser pagada por la casa matriz y no está sujeto el pago a repetición. Sin embargo, el acreedor de la subsidiaria que a la vez ha recibido una carta de sosiego de la casa matriz, no puede pretender el cumplimiento forzoso de la obligación de la casa matriz bajo la carta de sosiego.

⁶ Philip Word, ídem opus cit, sección 27.2

⁷ Ver Eloy Maduro Luyando, Curso de Obligaciones de Derecho Civil III, sección 512.

En la jurisprudencia inglesa se ha presentado el problema de determinar si, bajo ciertas condiciones, estas cartas de confort pueden efectivamente constituir alguna forma de garantía o en alguna forma dar lugar a la responsabilidad de la persona que haya emitido la carta. La tenencia de la Jurisprudencia inglesa ha sido la de no ejecutar las cartas de sosiego en contra de las casas matrices, excepto cuando existe una intención de estar obligado.

La sociedad holding o sociedad tenedora de acciones, es aquella cuya actividad principal es la tenencia de acciones de otras sociedades. La sociedad holding como el centro en el cual se concentra la propiedad de las acciones de un ensamblaje de de sociedades que realizan actividades relacionadas o no relacionadas.

La doctrina distingue la sociedad holding pura de la sociedad holding mixta. Según la doctrina italiana, la sociedad holding pura es la que no desarrolla ninguna actividad económica, sino que se limita a ser la propietaria de acciones de otras sociedades y ejerce la dirección de ésta⁸.

El Decreto Ley No. 45 del 24 de junio de 1983 de la República del Líbano regula expresamente la sociedad holding pura, la cual no puede realizar actividad excepto las que están expresamente establecidas en la propia Ley, Según la ley libanesa, la sociedad holding pura puede ser

⁸ GALGANO, La Società per Azioni, pp.177 y ss.

tenedora de acciones en otras sociedades anónimas (inclusive sociedades de responsabilidad limitada tanto libanesas como extranjeras), realizar actividades de gestión en las sociedades en las cuales posee acciones, otorgar préstamos u otros auxilios financieros a las otras sociedades y adquirir patentes de invención u otros derechos de propiedad industrial o intelectual para la concesión de derecho sobre los mismos, a sus sociedades subsidiarias.

La sociedad holding pura, como está definida anteriormente, igualmente constituye entre ella y sus sociedades subsidiarias, un grupo societario. Sin embargo, se debe distinguir el grupo societario genérico de la holding. En primer lugar, no todos los grupos societarios tienen la composición o forma de una sociedad holding; o sea en los grupos societarios no siempre las acciones de todas las compañías del ensamblaje del grupo pertenecen en forma directa o indirecta a una sola sociedad. Así mismo, en algunos casos, sociedades holding no tienen una actividad o gestión común. En algunas sociedades holding, las actividades de las sociedades subsidiarias no están necesariamente relacionadas. Un ejemplo típico de esto fue la sociedad de Inversiones Tocoa que se cotizaba en la Bolsa de Valores de Caracas y que tenía inversiones en actividades no relacionadas o son actividades de tipo industrial, actividades de construcción, desarrollo urbanístico, inversiones en bancos e inversiones en compañías de seguros. Si la actividad común, a diferencia de la pluralidad de negocios, es una

característica que se llegara a considerar necesaria para poder clasificar un ensamblaje de sociedades como un grupo de sociedades para los efectos legales que correspondan, entonces la holding pura no siempre constituirá un grupo de sociedades.

Existe también la llamada holding impropia o holding mixta. Esta se trata de una sociedad que es tenedora de acciones pero al mismo tiempo tiene actividades directas propias, algunas relacionadas o no relacionadas con las compañías en las cuales es tenedora de las acciones. Para los efectos de la determinación de la existencia de un grupo de sociedades, el hecho de que una holding tenga actividades propias o no, no ayuda a definir la existencia del grupo societario. En efecto, puede ser que una sociedad holding tenga actividades propias y a la vez tenga inversiones en otras compañías en áreas no relacionadas. También es posible que una sociedad holding tenga inversiones en otras compañías, pero en estas inversiones no tenga la sociedad holding un control total. Un ejemplo de esto es el caso de Pequiven. Pequiven tiene inversiones en compañías donde ejerce un cuasi control y tiene inversiones en compañías en las cuales no tiene sino una participación minoritaria y al mismo tiempo realiza algunas actividades propias, como la venta de ciertos tipos de productos petroquímicos, etc.

Grupos societarios y agrupaciones (joint ventures)

Es importante distinguir los grupos societarios de las agrupaciones. Las agrupaciones son los casos de varias sociedades con distintos accionistas que se agrupan para realizar entre ellos una actividad económica específica. En las agrupaciones, no existe en la sociedad o empresa común (normalmente denominadas empresa con junta o joint venture) una condición de dominación. Existen dos tipos de empresas conjuntas, o acuerdos de empresas conjuntas. Una se denomina empresa conjunta contractual (joint venture contractual), que es una empresa conjunta donde las relaciones y los vínculos entre los miembros de la empresa conjunta son el resultado exclusivo de una relación contractual. Por ejemplo, dos empresas celebran un contrato de cuentas de participación en relación con una determinada actividad económica. Asimismo existe el joint venture corporativo, o sea, una empresa conjunta de naturaleza societaria que consiste, simplemente, en la constitución de una sociedad por parte de dos socios que, a su vez, son sociedades y la cual se constituye para la realización por parte de estos dos socios de una actividad común⁹. En el joint venture, en empresa conjunta se identifican:

a) Dos o más socios que conservan su autonomía propia. Una característica típica de la empresa conjunta es que existen dos o más socios que forman parte de la empresa conjunta pero donde cada socio

⁹ Definición tomada del trabajo, James Otis Rodner, “Los convenios de empresa conjunta (joint venture) y la legislación venezolana”, publicado en la revista del Colegio de Abogados del Distrito Federal/ N 151, julio-diciembre 1992. Esta clasificación de los joint ventures se encuentra en la doctrina italiana.

conserva una actividad comercial propia. La autonomía, inclusive, la capacidad de decisión, no se cede a la nueva empresa.

b) Un fin económico determinado. Típicos de las empresas conjuntas, éstas tienen un fin económico u objeto determinado. El objeto normalmente es una actividad bastante bien definida.

c) Duración limitada. En las empresas conjuntas normalmente se establece una duración limitada en el tiempo.

d) Participación en el plano de igualdad. La cuarta característica típica de las empresas conjuntas y esenciales para diferenciarlas del fenómeno de grupo societario, es que los socios participan en la gerencia de la empresa en un plano de igualdad. En efecto, todos los socios tienen una participación en las decisiones sociales.

e) Equilibrio de intereses. Los socios, en las empresas conjuntas, normalmente conservan un equilibrio en los intereses de cada socio dentro de los resultados sociales. Este equilibrio se refleja en el reparto de utilidades en proporciones aproximadamente iguales, así como en las obligaciones de contribución de los socios¹⁰

¹⁰ Ob.cit..

En los grupos societarios la dirección o administración de la empresa no se divide o comparte entre distintos accionistas, sino que pertenece al mismo grupo de accionistas, normalmente accionistas de la casa matriz y se ejerce normalmente a través de ésta. De las características enumeradas anteriormente sobre las joint ventures se distinguen éstas claramente de los grupos societarios. En primer lugar, no existe un socio dominante o un socio con control y, en segundo lugar, en las empresas conjuntas existe una distribución igualitaria en las utilidades y las mismas tienen un solo propósito o fin, con una duración limitada. En un sentido contrario, los grupos societarios, por definición, tienen un socio dominante. Igualmente, en los grupos societarios, si existe un socio minoritario, normalmente su participación dentro de los resultados sociales no son siempre proporcionalmente idéntica a la del socio dominante. En un sentido contrario, en la doctrina comparada se incluye como parte del fenómeno de grupo societario, el fenómeno del joint venture¹¹.

En la práctica, la palabra empresa a veces se utiliza como sinónimo de sociedad o actividad, y se puede hablar equivocadamente, por lo menos en el Derecho venezolano, de grupos societarios como grupos de empresas¹². La empresa se refiere a una especie de unidad funcional que no tiene, necesariamente, personalidad jurídica propia. Señala nuestra doctrina que el concepto de empresa, por lo menos el que se debe aplicar

¹¹Ob.cit pp. 89

¹²Ver comentarios de José Loreto Arismendi, Bases para una teoría de la empresa mercantil, trabajo de incorporación a la Academia de Ciencias Políticas, Caracas (1962)

en Venezuela, se refiere “al conjunto de actividades regidas por la idea organizadora de la empresa, actuando sobre un patrimonio y dando lugar a relaciones jurídicas y a relaciones de puro hecho”¹³

La empresa en un sentido amplio, se refiere a la actividad. En efecto, una sola sociedad anónima puede tener más de una empresa, o sea, estar involucrada en más de una actividad económica a la cual destina determinados bienes. Por otro lado, un grupo societario puede tener diversas empresas o puede actuar como grupo y formar una sola empresa o una sola actividad económica. Una empresa puede ser, igualmente, el resultado de un acuerdo de empresas conjuntas (o joint venture, ver ante, sección 2).

Así mismo, afirma la doctrina alemana que es posible que una sola actividad económica se realice por un conjunto de sociedades, formando así esa sola actividad económica una empresa. En efecto, esto es lo que califica la propia ley alemana el *konzer*, el cual está sujeto en Alemania a una regulación especial¹⁴.

Analizando las diferencias entre el concepto de empresa, en un sentido amplio, y grupos societarios, vemos que:

¹³ Concepto de empresa tomado de Alfredo Morles Hernández, Curso de Derecho Mercantil, 4ª Edición, Tomo 1, Caracas (1998), pp.217, a su vez, tomado de la doctrina española, Joaquín Garrigues, Curso de Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México (1977).

¹⁴ I. Luther G.W.. Zollener, “Impresse collegata in Germania”, en I gruppi di società, (1996), volumen 1, pp. 247.

a) El grupo societario es la agrupación de más de una sociedad. La empresa puede pertenecer a una o varias sociedades. Una sola sociedad puede tener varias empresas.

b) Los grupos societarios pueden actuar en una empresa o en varias empresas en forma conjunta.

c) El grupo societario, por definición, tiene una estructura reconocida en la ley. Es esta estructura, normalmente la estructura de sociedad anónima, con sus órganos políticos (la Asamblea y la Junta Directiva) con la cual se ejerce el control.

d) Si una sociedad tiene varias empresas, se puede hablar de un grupo de empresas. Sin embargo, para los efectos de mi estudio, es irrelevante.

e) La empresa, entonces, como lo afirma la doctrina comparada, se refiere más a la actividad y no a la estructura jurídica que se utiliza para realizar dicha actividad.

CONCLUSIONES

El principio de la libertad económica proclamado por la Constitución no sólo se refiere a la libertad de escogencia del sector productivo en el cual se decide desarrollar una actividad sino a la libertad de escoger la forma organizativa para ejercer la actividad empresarial. Sin embargo, la libertad de iniciativa económica no puede conducir al reconocimiento de la legitimidad de un comportamiento lesivo a los intereses de terceros.

Para esos comportamientos se ha de hallar un remedio. La doctrina coincide en la observación común de que el derecho societario reflejado en los códigos de comercio del siglo XIX y del siglo XX, entre los cuales está el venezolano, así como también en la predominante mayoría de las leyes de sociedades de este último período, es un ordenamiento destinado a regular una sociedad individual y autónoma; y de ninguna manera un derecho que puede aplicarse con idoneidad a las relaciones internas y externas de los grupos de sociedades, fenómeno heterogéneo que se caracteriza por la contradicción esencial entre unidad económica y diversidad jurídica; relaciones para la solución de cuyos problemas debe acudir a los remedios alternativos que la propia doctrina y jurisprudencia laboral han arbitrado. La teoría de la simulación, el desconocimiento de la personalidad jurídica, el fraude a la ley o a los contratos. La escogencia de estas soluciones no es una cuestión arbitraria, sino algo que depende de la configuración del respectivo

supuesto de hecho. La doctrina establecida por el Tribunal Supremo de Justicia en relación con los grupos de sociedades, en materia laboral como el de las decisiones de los casos de Transporte Saet y Distribuidora Alaska, es difícilmente sostenible. En el caso Transporte Saet, resulta improcedente responsabilizar a sujetos a los cuales no se les puede reprochar conductas antijurídicas o dañosas, además de proceder a establecer una responsabilidad objetiva no sancionada legalmente. pero por otro lado tampoco puede soslayarse o menoscabarse el derecho legítimo de un trabajador por el hecho de que su patrono se diluya en un conglomerado de patronos para burlar sus responsabilidades laborales. En el segundo caso Distribuidora Alaska, porque se está frente a una trasgresión de reglas elementales de interpretación jurídica.

Parece razonable concluir que sería aconsejable dictar un conjunto mínimo de reglas generales sobre el derecho de grupos de sociedades que reconociera la legitimidad del ejercicio de la influencia dominante y la primacía del interés del grupo por sobre los intereses individuales de los miembros de éste y que, en contrapartida, se establecieran normas de protección para los acreedores y para los accionistas que no forman parte del grupo de control. Hay algunos ejemplos en el derecho comparado para dictar una regulación de esta clase. La reciente reforma legislativa Italiana de 2003, es un ejemplo de sencillez y brevedad. En cuanto a reglas específicas, en los diversos campos regulados en el país por normas fragmentarias, existe una experiencia suficiente como para

articular una regulación aceptable y adecuada que suprima las incertidumbres actuales. Sin embargo, legislar en torno a la desestimación de la personalidad jurídica no es indispensable, ya que en muchos países se ha aplicado la doctrina, como se ha extendido la quiebra o la responsabilidad, en ausencia de disposiciones expresas. Es más, se ha cuestionado la conveniencia de legislar, en esta forma:

"Siempre que se legisla se corre el riesgo de cristalizar institutos que todavía no evolucionan, o que no cesan nunca de evolucionar, y de producir así el cierre a la posibilidad de nuevos desarrollos, o de dejar fuera supuestos que deberían haberse comprendido.

Lo que sí es imprescindible es comprender, manejar y aplicar de modo apto la teoría jurídica que emerge del trasfondo de estos conceptos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alfonso G, Rafael. (1985). *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana*. Tomo I Caracas.p.238

Alfonso G, Rafael. (2005). *Otras Caras del Prisma Laboral*. Editorial Texto. Caracas. p. 243 -256

Alfonso, Julio. Temas de Derecho Procesal. *Una aproximación al concepto de empresa y de grupo de empresas en la legislación laboral venezolana*. p. 64.

Alonso, Manuel. (1988),*Derecho del Trabajo*. Civitas. Madrid, p.168.

Caldera, Rafael. (1972).*Derecho del Trabajo*. Ateneo, Caracas, 3ª edición, 2ª reimpresión, p.236

Camps, Luís. y Otros (1999).*Derecho del Trabajo* Tirant lo Blanch. Valencia, p.235

Carballo M, César. (2000). *Derecho Laboral venezolano*. Ensayos Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, p. 100

Hernández, Alfredo. (1998). Curso de Derecho Mercantil, 4ª Edición, Tomo 1.Caracas.217, a su vez, tomado de la doctrina española, Joaquín

Garrigues, Curso de Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México (1977).

Hernández, Oscar. (1999). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Segunda Edición. Barquisimeto, p.228.

Hernández. M. Alfredo. y Otros (2005). *Derecho de los Grupos de Sociedades. La Regulación Fragmentaria de los Grupo de Sociedades y su Repercusión en la Jurisprudencia*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales Centro de Investigaciones Jurídicas. Caracas. Anauco editores. p. 11-53

Jaime M. Hector A.(2005). *Ensayos Laborales*. Tribunal Supremo de Justicia Colección de Estudios Jurídicos, N° 12, Fernando Parra Aranguren Editor. P. 477-507

James-Otis, Rodner. (2001). *El grupo de sociedades en el derecho venezolano*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, p. 321

James-Otis, Rodner. (2001). *Libro Homenaje a Fernando Parra Aranguren*. Tomo II, Caracas, p.293

Loreto, José. (1962). *Bases para una Teoría de la Empresa Mercantil*. trabajo de incorporación a la Academia de Ciencias Políticas, Caracas

Maduro, Eloy. (1999). Curso de Obligaciones de Derecho Civil III, Universidad Católica Andrés Bello, décima edición, p.606.

Messineo, Francisco. (1976). *Derecho Civil y Comercial*. Volumen II Buenos Aires, p.184

Molero Manglano y otros. (2000). *Manual de Derecho del Trabajo*. McGraw Gil Madrid, p.87

Montoya M. Alfredo.(2005).*El Poder de Dirección en los Grupos de Empresas*. Revista N° 1 Derecho del Trabajo, Fundación Universitas, M

Montoya, M. Alfredo. (2000).*Derecho del Trabajo*. Tecnos Madrid, p.542 p. 212

Palao, Guillermo. (2000). *Los Grupos de Empresas Multinacionales y el contrato individual de trabajo*. Tirant Monografías. Valencia, p229- 231

Perretti de P. Magali. (2002). *La Doctrina del Levantamiento del Velo de las Personas Jurídicas*. Ediciones Liber. Caracas. p. 237 al 272

Porras, Juan. (1999-2002). ***Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento***. Tomo III. Jurisprudencia Ediciones Caracas. p804 y ss.

Prorisquez, Juan.(2001). ***La libertad Constitucional y los Grupos de Empresas***. caracas, p.692

Rodríguez, Jorge. (1999). ***Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social***. Astrea. Buenos Aires ,p.139

Selcuk, Oztek. (1982). ***La Protection des Actionnaires Externes dans les Groupes des Societes. Diriges par une Société Holding***, suiza, p.50, cita hecha por Rodner. *Libro Homenaje a Fernando Parra*.

Zambrano Freddy. (2006). ***Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento***. Colección de Leyes Venezolanas. Editorial Atenea.