

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL**

**MEDIOS PROCESALES DEFENSIVOS EN LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO
COMÚN APLICABLES A LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO LABORAL**

Proyecto de Trabajo Especial de Grado
para optar al Grado de Especialista en
Derecho Laboral.

Autor: Abg. Benjamín Leonardo Díaz Castañeda

Asesor: Gloria Durán León

Barquisimeto, Diciembre del 2005

DEDICATORIA

A mis padres, Francisco José y María Cristina, quienes siempre vivieron para la suprema búsqueda de los verdaderos valores que le dan sentido a la vida.

A mi hijo Leonardo David, la flecha que con todo mi amor he lanzado desde la Tierra con la intención de que haga diana en el Cielo.

A mis sabios profesores Gloria Durán León y Freddy Caridad, paradigmas de la erudición iuslaboralista y de la fraternidad académica.

A mi hermana María, manso y amoroso ser humano.

A mis hermanos, modelos que siempre he tratado de imitar en lo existencial y en lo académico.

A mi sobrino Francisco José, quien un día se fue para nunca más volver.

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL**

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de asesor de Trabajo Especial de Grado presentado por el ciudadano abogado Benjamín Leonardo Díaz Castañeda para optar al Grado de Especialista en Derecho Laboral, cuyo título tentativo es MEDIOS PROCESALES DEFENSIVOS EN LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO COMÚN APLICABLES A LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO LABORAL, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto a los veinte días del mes de julio del dos mil seis.

Gloria Durán León
C.I. No. 3.080.540

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL**

**MEDIOS PROCESALES DEFENSIVOS EN LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO
COMÚN APLICABLES A LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO LABORAL**

Autor: BENJAMIN LEONARDO DIAZ CASTAÑEDA

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho Laboral aprobado en nombre de la Universidad Católica Andrés Bello por el jurado abajo firmante, en la ciudad de Caracas, a los _____ días del mes de _____ de _____.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. CONSIDERACIONES TEORICAS SOBRE LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO COMÚN Y LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO LABORAL.....	8
La Solidaridad.....	8
El Pasivo.....	11
Litis	Consortio
Teorías de la relación jurídica laboral.....	13
Teoría del principio tutelar del derecho del trabajo.....	15
CAPITULO II. ALGUNAS REFERENCIAS DOCTRINALES SOBRE LA SOLIDARIDAD LABORAL.....	18
CAPITULO III. CONSIDERACIONES LEGALES Y JURISPRUDENCIALES SOBRE LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO CIVIL Y LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO LABORAL.....	25
CAPITULO IV. DEFENSAS PROCESALES DE LA SOLIDARIDAD PASIVA EN EL DERECHO COMÚN.....	32
Indivisibilidad de la obligación.....	33
<i>Liberación de los codeudores por el pago hecho por uno de ellos.....</i>	<i>34</i>
Causas diferentes.....	34
Fuentes de la solidaridad.....	35
Oposición de excepciones personales.....	35
División igualitaria entre deudores y acreedores.....	36
Legitimación accionaria plena.....	36
Mora y responsabilidad propia a cada deudor.....	37
<i>Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción son intuitu personae.....</i>	<i>38</i>

Novación.....	38
Compensación.....	39
Remisión.....	39
Confusión.....	40
Renuncia.....	40
Frutos naturales o réditos o intereses de la deuda.....	42
La cosa juzgada.....	43
Repetición.....	43
Renuncia de acreedor.....	44

CAPITULO V. EFECTOS PROPIOS DE LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO COMÚN APLICABLES A LA SOLIDARIDAD LABORAL..... 46

Indivisibilidad de la obligación.....	49
<i>Liberación de los codeudores por el pago hecho por uno de ellos.....</i>	<i>50</i>
Causas diferentes.....	51
Fuentes de la solidaridad	52
Oposición de excepciones personales.....	53
División igualitaria entre deudores y acreedores.....	55
Legitimación accionaria plena.....	56
Mora y responsabilidad propia a cada deudor.....	57
Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción son intuitu personae.....	59
<i>Novación.....</i>	<i>60</i>
<i>Compensación.....</i>	<i>61</i>
<i>Remisión.....</i>	<i>63</i>
<i>Confusión.....</i>	<i>65</i>
<i>Renuncia.....</i>	<i>66</i>
<i>Frutos naturales o réditos o intereses de la deuda.....</i>	<i>66</i>
<i>La cosa juzgada.....</i>	<i>67</i>
<i>Repetición.....</i>	<i>68</i>
Renuncia de acreedor.....	68

CAPITULO VI. LA SOLIDARIDAD LABORAL Y LOS GRUPOS DE EMPRESA..... 70

CONCLUSIONES.....88

En relación a las figuras del intermediario, del contratista y de la sustitución de patronos.....88

En relación a los grupos de empresas.....91

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 94

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

**MEDIOS PROCESALES DEFENSIVOS EN LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO
COMÚN APLICABLES A LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO LABORAL**

Autor: Benjamín Leonardo Díaz
Castañeda
Tutor: Gloria Durán León
Fecha: Diciembre del 2005

RESUMEN

A pesar de que la solidaridad del derecho laboral contiene los principios inspiradores de la solidaridad pasiva del derecho común, la jurisprudencia nacional ha determinado que aquella es una solidaridad de especial naturaleza. El hecho de que en el derecho común una obligación solidaria viene a ser aquella que existe cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago de la totalidad, y que el pago hecho por uno sólo de ellos liberte a los demás, y teniendo en cuenta, además, que la solidaridad laboral tiene una naturaleza especial que la distingue de aquella, trae como consecuencia la dificultad de establecer qué medios procesales pudieran utilizar los deudores solidarios laborales en defensa de sus intereses. Bajo esta premisa, el presente trabajo especial de grado se propone determinar en qué medida pueden los trabajadores demandar a cualquiera de sus deudores o a todos de manera simultánea por la totalidad de la deuda; si es posible que la liberación de la deuda pueda producirse por el pago hecho por cualquiera de los deudores; cuál sería la situación de los codeudores frente a aquellos que han pagado la obligación laboral; qué causas de extinción pueden oponer los codeudores; si es posible que la extinción personal aproveche a los codeudores laborales; si pudiera oponerse la compensación y si es probable la remisión de la deuda, y las consecuencias jurídicas de la naturaleza de las obligaciones laborales de los grupos de empresas. A objeto de alcanzar los fines propuestos, el presente trabajo se enmarcó dentro del enfoque jurídico-dogmático utilizando la metodología propia de los estudios documentales que tiene por objeto el análisis de una problemática de la naturaleza basándose fundamentalmente en fuentes bibliográficas y documentales, apoyándose en una matriz de análisis de contenido.

Descriptor: solidaridad del derecho común, solidaridad laboral, litis consorcio pasivo, liberación, extinción, compensación, remisión, grupos de empresas.

INTRODUCCION

Dentro del criterio anterior Caldera (1972) argumenta que “como se ve, no se trata aquí de discernir sobre la responsabilidad o no de las empresas para quienes realizan las obras, sino de precisar que en todo caso, los mayores beneficios acordados a trabajadores de esas empresas los tendrán también los de sus contratistas”. (p. 246)

De las precedentes reflexiones doctrinales, como del alcance de las normas jurídicas existentes, la jurisprudencia nacional ha establecido que en definitiva la solidaridad, que tanto constitucional como legalmente se ha instaurado a favor de los trabajadores, es de naturaleza especial, dado el interés jurídico que tutela, es decir, el hecho social trabajo.

Ahora bien, esta especial naturaleza de la solidaridad laboral conlleva a alejarla de la solidaridad del derecho común, en primera instancia. Es decir, ab initio se intuye que las diferencias entre ambos tipos de solidaridad son extremadamente opuestos o al menos deben manejarse bajo ópticas completamente distintas, teniendo en cuenta que la solidaridad del derecho común viene dada en la definición de obligación solidaria que recoge el artículo 1.221 del Código Civil en los siguientes términos:

“La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago por la totalidad, y que el pago hecho por uno solo de ellos liberte a los otros, o cuando varios acreedores tienen el derecho de exigir cada uno de ellos el

pago total de la acreencia y que el pago hecho a uno solo de ellos liberte al deudor para con todos"

Esta especialísima característica de la solidaridad laboral, y su importante diferencia con la solidaridad del derecho común, plantean en la práctica forense algunas situaciones oscuras en cuanto a los efectos que la misma conlleva en el sentido de que hay dudas en cuanto a los efectos procesales que derivan de tal circunstancia, particularmente en relación a los trabajadores que demanden de sus deudores solidariamente responsables el pago de sus obligaciones laborales derivadas de un contrato de trabajo. En diversas oportunidades procesales a los abogados y a los jueces laborales les es difícil precisar la debida solución en diferentes casos en los cuales se plantean demandas en las que la parte demandada conforma un litisconsorcio pasivo.

De hecho, en la práctica diaria de los tribunales laborales de la república es cotidiano el planteamiento donde la solidaridad pasiva laboral es muy usual, y a pesar de tal hecho, incontadas veces se plantean demoras en ese tipo de procesos por el desconocimiento procesal de jueces y abogados en cuanto a las defensas y recursos que pueden ser utilizados en aquellos juicios donde el litisconsorcio pasivo este presente, teniendo en cuenta que muchos profesionales del derecho ignoran la naturaleza jurídica de la solidaridad laboral y su evidente distinción con la solidaridad pasiva del derecho común. Esto, sin duda alguna, conduce a un evidente retraso en los juicios laborales con el consiguiente perjuicio para las partes involucradas.

Esta circunstancia conlleva a plantearse, como en efecto sucede en el ejercicio del derecho laboral, las siguientes interrogantes: ¿pueden el trabajador y sus codeudores solidarios usar en defensa de sus intereses los mismos medios procesales que se esgrimen en el derecho común?. Ante la anterior pregunta cabría cuestionarse: ¿puede el trabajador demandar a cualquiera de los deudores o a todos sus codeudores simultáneamente por la totalidad de la deuda?; ¿la liberación de la deuda se origina por el pago hecho por cualquiera de los deudores?; ¿cuál sería la situación de los codeudores frente al que ha pagado la obligación laboral?; ¿qué causas de extinción pueden oponer los codeudores frente a la pretensión del trabajador?; ¿las causas de extinción personal aprovecha a los codeudores comunes?; ¿es posible oponer la compensación personal de un codeudor?, y si es posible ¿es extensible a los demás codeudores?; ¿es posible procesalmente la remisión de la deuda?, y ¿si es dable que esta remisión libere a los demás codeudores?

Recientemente esta panorámica se ha complicado con una jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia en la que se estudia con detenimiento la diversidad de obligaciones que surgen de la configuración de varias em,..... bajo la figura jurídica del grupo de empresas. Esta jurisprudencia no solamente ha manejado la solidaridad como elemento aglutinador de las responsabilidades grupales de las empresas sino que también ha extremado sus criterios al considerar que en ciertas situaciones muy puntuales la solidaridad deja de existir para darle entrada a la indivisibilidad.

Si tenemos en cuenta que las normas procesales laborales se han dictado con el propósito de darle la mejor protección al trabajador, sin embargo, es menester, partiendo de la especial naturaleza jurídica de la solidaridad laboral, analizar y establecer con precisión los puntos diferenciales que la distancian de la solidaridad del derecho común y que efectos son comunes a ambos tipos de solidaridad, y al mismo tiempo conocer los principios que atienden a la indivisibilidad como elemento generado en los grupos de empresas, su distinción o semejanza con la solidaridad así como también analizar la importancia de sus efectos en la protección del trabajador, pues al consolidar el conocimiento de esas diferencias de fondo y los efectos comunes en ambas ramas del derecho se estaría consolidando el conocimiento de los recursos procesales que tendrían las partes solidariamente unidas en los juicios laborales para una mejor efectividad en defensa de sus intereses procedimentales.

Por tanto es necesario que los abogados y jueces conozcan y por ende manejen con destreza todos los pormenores procesales de la solidaridad pasiva laboral y de la solidaridad pasiva del derecho común. Evidentemente, este conocimiento es muy precario sobre todo en aquellos profesionales del derecho que consideran al derecho laboral como una zona aislada y autosuficiente, que se nutre por si sola e impermeable a cualquier nutriente

proveniente de otras ramas del derecho como bien lo apunta Alfonso-Guzmán (2001)

... A ese alumno no se le enseña que todo el trato de favor infundido en la regla en el momento de su creación legislativa, no cambia los conceptos fundamentales sobre el conocimiento de las normas jurídicas; ni que la naturaleza, categorías, características y efectos de los derechos y obligaciones nacidas de esas normas y de las convenciones celebradas, son idénticos a los propios del derecho común. (p. 7)

A parte del propósito de establecer claramente los medios procesales defensivos en la solidaridad del derecho común aplicables a la solidaridad del derecho laboral, en última instancia, consecuentemente también se propone lograr, en primer término, la materialización de una economía procesal que permita al trabajador acceder a sus derechos laborales con prontitud, sin que se vea obstaculizado por prácticas dilatorias activadas en los tribunales tanto por intención como por ignorancia de la práctica procesal en los juzgados venezolanos; en segundo término, facilitar una mejor comprensión, por parte de jueces y abogados, de los efectos procesales de la solidaridad pasiva laboral, y en tercer término, evitar la enervación del derecho del trabajo cuyo fin último es la defensa del trabajador bajo un clima de equilibrio procesal con su contraparte: el patrono.

A fin de lograr los propósitos explanados señalados, este trabajo especial de grado ha sido dividido en seis capítulos. En el primer capítulo se tratan las consideraciones teóricas sobre la solidaridad del derecho común y la solidaridad

del derecho laboral, posteriormente, en el segundo capítulo se hacen algunas referencias doctrinales sobre la solidaridad laboral. En el tercer capítulo se abordan las consideraciones legales y jurisprudenciales sobre la solidaridad en el derecho civil y la solidaridad en el derecho laboral; en el cuarto capítulo se examinan las defensas procesales de la solidaridad pasiva en el derecho común; en el quinto capítulo se hace una aproximación a algunos efectos propios de la solidaridad del derecho común aplicables a la solidaridad laboral, y finalmente, en el sexto capítulo se analiza la solidaridad laboral y los grupos de empresa con alusión muy especial a las obligaciones indivisibles como consecuencia del análisis de la más reciente jurisprudencia dictada por el Tribunal Supremo de Justicia en esta materia.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES TEORICAS SOBRE LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO COMÚN Y LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO LABORAL

La Solidaridad

La solidaridad es una institución tan antigua como el derecho mismo. Ya en el derecho romano se conoció esta figura a través de las llamadas obligaciones solidarias las cuales se consideraban una especie de obligaciones cuya principal característica era la pluralidad de sujetos tanto en la parte activa como en la parte pasiva de la relación y en virtud de las cuales cualquiera de los acreedores podía exigir de cualquiera de los deudores el cumplimiento íntegro de la obligación.

En el derecho romano, a decir de Grisanti (1995), las obligaciones solidarias ya se conocían y se hacía mención a ellas en el Digesto. Las mismas podían derivarse no de la presunción sino de fuentes jurídicas muy concretas como el contrato, como el depósito, el delito o el testamento. Grisanti afirma que el jurisconsulto romano Celso planteaba en materia testamentaria que “si se hubiese dejado un legado a Ticio o a Seyo, a elección del heredero, este se libera de su obligación frente a ambos si da el legado a uno de ellos; si no lo da a ninguno, ambos pueden reclamarlos como si se les hubiere hecho el legado a cada uno de ellos solo, pues como se pueden obligar dos deudores solidarios al hacer estipulación, así pueden hacerse también en el testamento”(p. 43)

Cabe mencionar como efecto importante de la solidaridad en el derecho romano la acción de regreso que nacía del hecho de que si uno de los acreedores recibía el pago total de la obligación, los demás acreedores podían reclamar la porción correspondiente a cada uno de ellos o si por el contrario un deudor solidario pagaba la deuda íntegramente entonces quedaba facultado para exigir de los demás deudores el pago de las porciones debidas por cada uno de sus codeudores. Esta acción de regreso cobra indiscutible importancia al momento de analizar los efectos jurídicos de la solidaridad laboral y su coincidencia con la solidaridad del derecho común.

En el derecho común moderno la solidaridad sigue manteniendo los mismos elementos esenciales de la solidaridad existente en el derecho romano, esto es, una pluralidad de sujetos activos o pasivos con la posibilidad de que cada uno de los acreedores exija en su totalidad el pago de la obligación a cada uno de sus codeudores con sus correspondientes efectos procesales. Indudablemente, que las obligaciones solidarias devienen en una excepción de las obligaciones conjuntas o mancomunadas, en las que la consecuencia fundamental es el prorrateo de la obligación entre los diferentes acreedores y deudores, y por tanto las obligaciones solidarias contienen en esencia una naturaleza especial dentro de la teoría de las obligaciones y fueron constituidas fundamentalmente para proteger los intereses y derechos de los coacreedores. En este sentido afirma Maduro (1967, p. 295) que “la solidaridad presenta la ventaja para el acreedor de relevarlo de la necesidad de perseguir separadamente y por su cuota proporcional

a cada uno de los deudores, evitando o disminuyendo el riesgo de que la insolvencia de uno o algunos de los deudores le menoscabe su crédito. Igualmente se obtiene una forma rápida y eficaz de proceder al pago”

En consecuencia, en el marco del derecho común la solidaridad pasiva consiste en que cada uno de los deudores están obligados al pago de una obligación similar, de suerte que cada uno puede ser presionado a cancelarla en cuyo caso los demás codeudores quedarían liberados de la obligación surgiendo en cabeza del deudor pagador el derecho de regreso contra los demás codeudores por la cuota parte correspondiente. A este respecto Rodríguez(p. 101, 1997) advierte que “quien haya pagado queda subrogado automáticamente en contra de quienes no pagaron, pero tratándose de obligaciones solidarias o indivisibles tendrá una limitación impotente: no podrá reclamar de los otros deudores sino la parte de cada quien, perdiendo la ventaja que otorga la solidaridad o indivisibilidad”

Dicho de otra manera, la solidaridad persiste mientras la obligación no se haya cumplido porque mientras esta circunstancia subsista entonces tanto los acreedores como los deudores se encontrarán solidariamente unidos con todos los efectos jurídicos correspondientes, pero una vez que se haya cancelado la deuda la solidaridad se extingue y por tanto el deudor pagador se convierte en acreedor de los demás codeudores pero bajo la figura de una obligación conjunta o mancomunada.

El Litis Consorcio Pasivo

En todo proceso judicial contencioso es lógico y natural considerar que en el mismo existen dos partes procesalmente contrapuestas: el demandante, titular de la acción ejercida en el proceso y el demandado que es el sujeto llamado a juicio para responder a la acción ejercida por el accionante.

Sin embargo, en determinados casos a pesar de que procesalmente se sigue manteniendo las dos partes contrapuestas procesalmente no obstante cada uno de esos sujetos procesales puede estar constituido por una pluralidad o colectivo de sujetos. Esta circunstancia procesal pudiera constituir la figura del litisconsorcio el cual se origina por el hecho de que hay “un interés común de varios sujetos, determinado por la comunidad de derechos respecto del objeto de la relación sustancial controvertida o por la identidad de fundamento jurídico o de hecho de dicha relación” (Rengel, 1995, p. 42)

Dentro de la clasificación del litisconsorcio la doctrina distingue el litisconsorcio necesario cuya esencialidad se evidencia del hecho de que la relación entre varios sujetos es sustancial y única en tal medida que la modificación de ella en relación a uno de los sujetos modificaría la de todo el resto de ellos.

Es evidente, entonces, que la sustancialidad es un elemento

característico del litisconsorcio necesario porque ésta afecta ostensiblemente la relación en su totalidad. Casos como la disolución de la comunidad, la nulidad del matrimonio, la reclamación de legitimidad, en la subrogación, la partición de la herencia. Rengel (1995) citando a Chiovenda estima que “lo importante y fundamental en el litisconsorcio necesario es en los casos de una acción constitutiva que “tienda a una mutación de un estado o relación jurídica destinada a operar frente a varios sujetos, todos los cuales, a fin de que la mutación pueda producirse válidamente, deben ser llamados en causa, sin que pueda dicha relación o estado, que es único para todos, ser modificado solamente en relación a algunos de ellos y permanecer inmutado en relación a los demás”(p. 311)

Al igual que Rengel, Henríquez (1986) argumenta que el litisconsorcio necesario es aquella figura que “existe cuando una sola causa o relación sustancial con varias partes sustanciales activas o pasivas, que deben ser llamadas todas a juicio para integrar debidamente el contradictorio, pues la cualidad, activa o pasiva, no reside plenamente en cada una de ellas” (p. 160), y presenta como ejemplos de este tipo de litisconsorcio la nulidad del matrimonio conforme al artículo 177 del Código Civil; la nulidad, resolución o cumplimiento de un contrato o negocio jurídico de acuerdo al artículo 168 del Código Civil.

Teorías de la relación jurídica laboral

Entre las teorías que tratan de explicar la relación que unifica al trabajador y al patrono en una relación obligacional sinalagmática se encuentran la

teoría de la relación de trabajo y la teoría del contrato de trabajo. En diferentes palabras, estas teorías intentan explicar cuál es el hecho o negocio jurídico que serviría como fuente para el nacimiento para la relación jurídica patronal.

Se podía afirmar que de esta teoría se derivan los fundamentos básicos sobre los cuales descansa, entre otros, el principio tutelar del trabajo, del cual, al mismo tiempo, emerge el principio de la solidaridad pasiva laboral.

La teoría de la relación de trabajo, parafraseando a Alfonso (2001), parte del hecho de que lo sustancial en el vínculo entre empresa y trabajadores es una relación de naturaleza asociativa, en cuanto, la empresa es un conglomerado dentro del cual se incorpora el trabajador y por tanto este hecho adquiere un sustrato jurídico en cuanto deviene de éste una vinculación personal de cooperación sustentado en principios de lealtad y asistencia mutuas. (p. 83)

Por otro lado, la teoría del contrato de trabajo relata que es el contrato el negocio jurídico que da nacimiento a la serie de vínculos personales y patrimoniales que interrelaciona a los trabajadores con su patrono y lo cual justifica los derechos y deberes que surgen para ambas partes en la contratación laboral individual.

La mayor parte de la doctrina se inclina por la teoría del contrato de trabajo como fuente jurídico personal entre la empresa y sus trabajadores, estableciendo que la relación de trabajo es una situación jurídica que deviene del

contrato laboral. En ese sentido Carro (1991) expresa que “es precisamente del contrato de trabajo, de donde parten las instituciones complementarias, los derechos y los deberes de los sujetos del contrato...”(p. 163)

Teoría del principio tutelar del derecho del trabajo

Uno de los principios sobre los cuales se asienta toda la armadura del derecho laboral vendría a ser el principio tutelar del trabajo y del trabajador. Aún más todo el ordenamiento jurídico laboral estaría concebido para tal fin, es decir, la protección de la actividad laboral y de la persona que realiza la predicha actividad laboral.

En este sentido, desde las normas constitucionales pasando por las legales hasta las sublegales, han estado permanentemente estructuradas con miras a la tutela del trabajador y su actividad. La razón de este recogimiento en normas jurídicas de este sistema protectorio parte de la circunstancia de que históricamente el trabajador se ha considerado como un débil jurídico frente a su empleador. El trabajador entrega sus fuerzas físicas y las despliega en beneficio de su patrono en atención a sus propias necesidades personales y de su entorno familiar.

Dicho de manera diferente, el equilibrio en la relación trabajador patrono está inclinado a favor de este último. Es el empleador quien ejerce su autoridad frente a sus trabajadores, es quien ostenta el poder de mando y de dirección en

virtud del derecho de propiedad que le tutela esta facultad. El trabajador se encuentra entonces bajo una situación de subordinación frente a su empleador. Debe el trabajador obedecer las directrices dictadas por la empresa por cuanto está en condiciones de subordinación y ajenidad, elementos característicos del contrato de trabajo de carácter individual. En este sentido Carballo afirma que “es de reiterar, no obstante, que el régimen de protección descrito opera sólo, en el actual estadio de evolución del derecho del trabajo respecto de una modalidad específica de prestación de servicios personales, es decir, aquella ejecutada libremente por el ser humano bajo condiciones de dependencia y ajenidad” (2001, p. 26)

Como se resalta en la cita anterior el trabajador se encuentra necesitado de protección por cuanto se encuentra en circunstancias alienantes en cuanto a la riqueza o frutos que él mismo produce y además porque está sometido a las instrucciones impartidas por su empleador. Fernández (2001) es enfático al advertir tan tradicionales elementos generadores de la protección del trabajador al confirmar que:

“Históricamente, el concepto de subordinación ha jugado a lo largo del desarrollo del derecho laboral un papel muy importante en la protección del trabajo humano. En torno del mismo se ha estructurado el sistema de protección clásico del derecho del trabajo; subordinación y protección han sido desde los orígenes y hasta el estado actual de su desarrollo, dos conceptos esencialmente emparentados en la arquitectura del sistema jurídico laboral” (p. 6)

CAPITULO II
ALGUNAS REFERENCIAS DOCTRINALES SOBRE LA SOLIDARIDAD
LABORAL

Por unanimidad todos los autores que han analizado el poder tuitivo del derecho laboral han coincidido que en las figuras del contratista, el intermediario, la sustitución de patronos y en las recientes organizaciones denominadas por la mayoría de los estudiosos del derecho laboral como grupos de empresas, la solidaridad de todos los involucrados es una necesidad imperiosa consagrada en la ley laboral venezolana para evitar que los intereses de los trabajadores sean burlados como en efecto ha sucedido y sigue sucediendo en la práctica cotidiana del mercado laboral.

En este sentido, Jaime (2001) expresa que:

Consecuencia obligada de la concepción social del trabajo, o del principio del interés social que informa el derecho del trabajo es este principio fundamental: el principio tutelar o protector:..De ese principio protector se derivan otros tales como el de la aplicación de la norma más favorable, el de la condición más beneficiosa y el de in dubio pro operario que constituyen una atenuación al principio de la igualdad de las partes ante la ley, estableciendo las desigualdades con el fin de proteger al trabajador (p.12)

No obstante, esta previsión de la ley no ha sido efectiva en innumerables casos, inclusive contando con la misma complicidad de los trabajadores, por supuesto, por su apremiante necesidad de satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar. La simulación ha sido una perpetua figura que ha disminuido la intención proteccionista de la Ley Orgánica del Trabajo; no sólo en Venezuela,

sino también en muchos otros países, motivado por factores económicos, políticos y sociales.

Precisamente para evitar que la simulación afecte los intereses laborales de los trabajadores se instaura el principio de solidaridad laboral por cuanto “la experiencia universal indica la frecuencia con que empresarios responsables buscan evadir sus compromisos con los trabajadores descargando en otras personas sus relaciones laborales, la ley ha establecido que estas otras personas (intermediarios) obligan al beneficiario de la obra, cuando se cumplen las condiciones que ella pone” (Caldera, 1.972, p. 243)

De acuerdo a lo anteriormente descrito, la doctrina ha planteado que la solidaridad es indispensable para la defensa de los intereses de los trabajadores. En este sentido, Jaime (2001,p.45) plantea que la solidaridad surgida del artículo 55 de la Ley del Trabajo obedece a dos razones fundamentales: evitar que se vean burlados los derechos de los trabajadores, y a la necesidad de hacer recaer la responsabilidad frente a los trabajadores, sobre aquél que en definitiva se va a lucrar de la actividad desplegada por el trabajador contratado.

En esa misma orientación se anota Alfonso (p. 159, 160 y 161, 2004) cuando declara que:

La cuestión de si la solidaridad establecida por la ley debe ser entendida como una expresión de una obligación solidaria entre deudores o como una fianza solidaria del contratante hacia el contratista, es indiferente en relación con la persona del trabajador, ya que en ambas

instituciones jurídicas el contratante -codeudor solidario o fiador solidario- viene obligado a pagar la totalidad de la acreencia derivada de las disposiciones que, en favor de aquél, establece la legislación del trabajo. Esa acreencia podría ser exigida directamente al contratante sin necesidad de acción judicial previa contra el contratista, y sin que le sea posible a aquél invocar el beneficio de excusión.

En principio, fundamentados en la unidad de prestación característica de la vinculación solidaria, el garante es deudor del mismo objeto -en la misma magnitud e intensidad- que el contratista, por lo cual debe responder frente al trabajador del cumplimiento de todas aquellas obligaciones que deriven de la mencionada relación contractual: la solidaridad legal es una seguridad establecida por el Estado en favor del trabajador acreedor, y se burlaría ese propósito si fuere diferente la conclusión .

Por otra parte, la solidaridad laboral no alcanzaría sus fines protectorios sino estuviera resguardada por normas procesales que permitan alcanzar dicho propósito. Partiendo de este fundamento surge entonces toda una confusión en cuanto a cuál sería la mejor forma procesal de proteger los derechos laborales cuando los demandados estén ligados en solidaridad.

Toda esta problemática ha conllevado a plantear en la doctrina algunas normas procesales dirigidas a proteger a aquellos prestadores de servicios laborales cuyos patronos se encuentren entrelazados por el principio de la solidaridad. Esto ha conducido a ciertas confusiones en el ambiente tribunalicio y académico en cuanto a que algunos abogados y estudiosos del tema han planteado que la mejor manera de proteger al trabajador procesalmente es aplicando las normas consagradas en el Código Civil que regulan la solidaridad

pasiva.

Es precisamente en la clarificación de esta confusión en los cuales debería buscarse la reafirmación de los principios que rigen la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo como bien lo dicen Dasilva y Pérez (2003, p. 49) en su tesis para optar al título de abogado en la Universidad Fermín Toro etiquetada bajo el nombre de Principios que rigen el nuevo proceso laboral venezolano, que “la importancia que revisten todos y cada uno de los principios mencionados, en la renovada justicia laboral, radica en que humaniza el proceso, busca paz social, mayor seguridad jurídica, mayor credibilidad del sistema de justicia, economía procesal, transparencia judicial, es decir, promete una tutela efectiva del hecho social trabajo”

En este orden de ideas, Stio (2004, p. 46) en su tesis de grado para optar a la especialidad en derecho laboral en la Universidad Fermín Toro defiende que la manera en que se debe manejar la solidaridad pasiva es a través de la aplicación de las normas del derecho común. En su tesis de grado titulada El concepto de grupos de empresas en la legislación laboral venezolana manifiesta que la solidaridad contemplada en la norma reglamentaria laboral se debe normar de acuerdo al derecho común por aplicación de los artículos 1.221, 1.229, 1.224, 1.230 y 1.231 del Código Civil.

Dentro del mismo criterio anterior se adentra Hernández (2004) al comentar el artículo 50 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo cuando expresa

que “ninguna solidaridad acarrea obligatoriamente la integración de un litisconsorcio necesario en un proceso judicial. El actor es libre de demandar, a uno, a varios o a todos los codeudores solidarios, ya que, según reza el artículo 1221 del Código Civil “la obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago por la totalidad...”(p. 184).

Por el contrario Mirabal (2005) admite el litisconsorcio necesario cuando exista por norma expresa la legitimación de varios sujetos procesales como en el caso del grupo de empresas “o como pudiera ser el caso también de las demandas incoadas por un sindicato en representación de un universo de trabajadores” (p. 153).

Como se puede evidenciar de la opinión precitada este autor admite el litisconsorcio pasivo necesario pero sólo cuando se trate de un grupo de empresas o un sindicato en representación de los trabajadores afiliados y obvia otros tipos de solidaridad que surge en los contratistas, intermediarios y otras figuras jurídicas laborales que generan solidaridad pasiva. Sin embargo, un criterio completamente diferente maneja la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia cuando en sentencia del 14 de mayo del 2004 con ponencia del magistrado Jesús Eduardo Cabrera señala que:

A juicio de esta Sala, quien pretende obtener un fallo contra un grupo económico y obtener la ejecución contra cualquiera de sus componentes, haciéndole perder a éstos su condición de persona jurídica distinta

(individualidad), debe alegar y probar la existencia del grupo, el incumplimiento de las obligaciones por uno de sus miembros, quien debido a su insolvencia o actitud perjudicial pretende burlar al demandante, a fin que la decisión abarque a todos los que lo componen. Sin embargo, tratándose de una unidad, no es necesario citar a todos los componentes, sino que –conforme el artículo 139 del Código de Procedimiento Civil, aplicable por analogía al caso- basta citar al señalado como controlante, que es quien tiene la dirección del resto del conjunto, sin perjuicio de que cualquiera de las partes, pida la intervención de otro de los componentes del grupo (ordinal 4º del artículo 370 del Código de Procedimiento Civil), ya que a pesar que como miembro del conjunto se confunde con la parte principal, hasta que no se declare judicialmente la existencia del grupo, su situación se asimila a la de un tercero, a los efectos del artículo 370 de la ley adjetiva civil.

Así mismo, Pérez (2002) se aparta del criterio jurisprudencial al comentar el precitado artículo 50 de la Ley Orgánica Procesal que “el litisconsorcio pasivo se explica por si solo, pues es inadmisibile que la sentencia que se dicte en un proceso pueda alcanzar a quien no ha sido oído ni se ha defendido en el proceso de donde dimana la decisión con autoridad de cosa juzgada” (p. 85).

Como se aprecia de las citas precedentes la doctrina no está muy clara en cuanto a la defensa procesal de los derechos laborales cuando de por medio se encuentre presente la institución de la solidaridad. Es imprescindible, en consecuencia, analizar y precisar cuáles serían las normas más ventajosas para no sólo permitir la protección de los intereses de los trabajadores y para mantener un equilibrio jurídico entre las partes en un proceso judicial laboral.

CAPITULO III

CONSIDERACIONES LEGALES Y JURISPRUDENCIALES SOBRE LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO CIVIL Y LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO LABORAL

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su artículo 89 que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.” Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen en dicho artículo los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta constitución es nulo y

no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que pueden afectar su desarrollo integral. El estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Por otra parte el artículo 94 constitucional pauta:

“La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.”

Como se observa en los artículos precedentes la Constitución plasma en su normativa el principio tuitivo laboral así como también el principio de solidaridad necesario para la protección de los trabajadores, partiendo de la trascendencia que tiene la actividad laboral en el ámbito social.

Ahora bien, en el Código Civil venezolano, específicamente, en el artículo 1221 define la obligación solidaria de la siguiente manera:

“La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago por la totalidad, y que el pago hecho por uno solo de ellos liberte a los otros, o cuando varios acreedores tienen el derecho de exigir cada uno de ellos el pago total de la acreencia y que el pago hecho a uno solo de ellos liberte al deudor para con todos.”

Así mismo los artículos 1223 y 1228, último aparte, respectivamente, señalan que “no hay solidaridad entre acreedores ni deudores sino en virtud de pacto expreso o disposición de la ley” y que “sin embargo, el deudor que haya sido obligado a pagar, conserva su acción contra sus codeudores, aun cuando hayan sido liberados por la prescripción.” Estos tres artículos son importantes puntos de partida para la presente investigación por cuanto en ellos se refleja el principio de la solidaridad entre acreedores y deudores en el derecho civil, y la influencia que la aplicación de estas normas pueda tener en la interpretación al momento de la aplicación del principio de solidaridad en el derecho laboral.

En la Ley Orgánica del Trabajo se encuentran los artículos 49 y 54 los cuales equiparan la figura del intermediario a la del patrono adjudicándole al primero la responsabilidad por las obligaciones que “a favor de esos trabajadores se derivan de la ley y de los contratos, adicionando que “el beneficiario responderá solidariamente cuando haya autorizado la obra o recibiere la obra ejecutada”.

En su mismo articulado, específicamente en el artículo 55, la Ley Orgánica del Trabajo norma que el contratista será solidario conjuntamente con el contratante de las obligaciones cuando su actividad sea conexas o inherentes con la del beneficiario de la obra y que “las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.”, así como también establece la ley que “el patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución

hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta ley.”(art. 90)

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se hace eco del principio de solidaridad laboral cuando reglamenta en su artículo 21 que “los patronos que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.”

Como se observa la Ley y su Reglamento son un tanto prolijos en su articulado en aras de la protección de los trabajadores al derivar de las figuras como el intermediario, el contratista, el patrono substituido y el grupo de empresas la responsabilidad solidaria de éstos al unísono con los beneficiarios de las obras con el patrón substituido.

Las anteriores previsiones consagradas en los artículos legales y reglamentarios señalados serían ineficientes en cuanto a sus objetivos protectorios si paralelamente no cuenta con una norma procedimental complementaria que permita hacer efectivo ese fin protectorio de la ley y su reglamento. En esa dirección la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en sus artículos 49, 50 y 51 establece los parámetros legales fundamentales para atender aquellos litigios en los que las partes o alguna de ellas se encuentren configurando un litisconsorcio activo o pasivo, consecuencia procesal derivada, desde luego, del principio de solidaridad laboral.

Por su parte, la jurisprudencia ha sido enfática al afirmar que la solidaridad en el derecho laboral es de naturaleza especial y diferente en su comportamiento procesal de la solidaridad del derecho común. Esta respuesta jurisprudencial a la esencia de la solidaridad laboral no es más que la vía

jurisdiccional para excluirla, en cumplimiento del principio tutelar del derecho del trabajo, de los principios que rigen en el derecho común.

La sentencia No. 294, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, en fecha 13 de noviembre del año 2001, JUAN CARLOS HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ contra las sociedades mercantiles FOSTER WHEELER CARIBE CORPORATION, C.A., y PDVSA PETRÓLEO y GAS, S.A., estableció que:

“De las precedentes reflexiones doctrinales, como del alcance de las normas jurídicas comentadas, debe establecerse que en definitiva la solidaridad que tanto constitucional (Art. 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) como legalmente se ha instaurado a favor de los trabajadores y, por la cual, contratante como contratista responden indistintamente de la totalidad de las obligaciones laborales; es una solidaridad de naturaleza especial, dado el interés jurídico que tutela, es decir, el hecho social trabajo.

Siendo la solidaridad laboral del contratante y contratista con relación al trabajador acreedor, de carácter especial, y por lo tanto, sus efectos jurídicos mucho más amplios que las reglas que rigen a la solidaridad en el derecho común, pensar que en el caso in comento, 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.”

En esta decisión se confirma que la solidaridad laboral, especialmente la surgida entre contratantes y contratistas, es de naturaleza especial, por tanto esta sentencia viene a constituir un hito fundamental ya que en la misma se

deslinda la solidaridad del derecho laboral de la solidaridad del derecho común, lo que crea dudas acerca de qué efectos derivados de la última serían aplicables a la primera. Dicho de otra manera, esta sentencia reafirma que la solidaridad laboral por su especial naturaleza es totalmente diferente de la solidaridad del derecho común y por tanto los principios y efectos que rigen esta última no son compatibles con aquella de ninguna manera.

Sin embargo, al parecer el Tribunal Supremo de Justicia en decisión dictada en Sala Constitucional en fecha 14 de mayo del 2004 con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero en el amparo constitucional interpuesto por la empresa Transporte Saet, expediente No. 03-0796, sentencia No. 903 se admiten, en lo que respecta a los grupos de empresas, ciertas posiciones procesales muy coincidentes con la solidaridad pasiva del derecho común y a lo cual se hará referencia en el capítulo atinente a la solidaridad pasiva laboral y los grupos de empresas.

CAPITULO IV

DEFENSAS PROCESALES DE LA SOLIDARIDAD PASIVA EN EL DERECHO COMÚN

Las obligaciones solidarias se caracterizan por estar esencialmente fundamentadas sobre tres elementos, a saber: una pluralidad de sujetos, una unidad de objeto (cada uno de los deudores está comprometido por un mismo objeto jurídico) y, finalmente, la obligación solidaria tiene como punto de nacimiento una causa única, y tiene como punto generativo la ley o la voluntad de las partes.

Es importante destacar que una característica fundamental en la solidaria pasiva del derecho común es la existencia de una pluralidad de sujetos lo cual conlleva a que cada deudor pueda ser obligado a la cancelación total y plena de la obligación contraída en comunidad.

En cuanto al derecho común la solidaridad pasiva, sobre la base de la normativa que la rige, viene ampliamente detallada en el Título III, Capítulo II, referente a las diversas especies de obligaciones contenidas en el Código Civil.

Así pues en el artículo 1221 de dicho Código se establece la definición de la solidaridad pasiva al apuntar que:

“La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago por la totalidad, y que el pago hecho por uno solo de ellos liberte a los otros...”

De la norma transcrita se infiere que la solidaridad, sea ésta activa o pasiva, deviene de la existencia de una unidad de objeto y de una pluralidad de relaciones jurídicas y cuya fuente puede ser la ley o la convención de las partes.

En este sentido se puede afirmar que el Código Civil prevé una serie de consecuencias derivadas de la solidaridad pasiva en el acápite destinado a las obligaciones solidarias entre deudores. A continuación se enumeran tales consecuencias:

Indivisibilidad de la obligación

El artículo 1221 ejusdem establece que: “La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago por la totalidad...” En otras palabras, el deudor no puede oponerle al acreedor la división de la obligación ya que se encuentra obligado por la totalidad de la obligación.

Liberación de los codeudores por el pago hecho por uno de ellos

En este sentido pauta el mismo artículo 1221: ...y que el pago hecho por uno solo de ellos libera a los demás...” Esta norma debe entenderse en el sentido de que la cancelación de la obligación por uno solo de los codeudores la extingue, lo que conlleva a la consecuencia de que ninguno de los acreedores pudiera posteriormente exigir el pago de dicha obligación, pero este pago conduce a otra consecuencia como sería que el codeudor que ha pagado la deuda se transforma en acreedor de los otros codeudores pero no solidariamente sino por la cuota parte que corresponde a cada deudor cancelar.

Causas diferentes

El artículo 1.222 contempla que: “La obligación puede ser solidaria tanto en el caso de que los deudores estén obligados cada uno de una manera diferente, como en el de que el deudor común se encuentre obligado de manera diferente para con cada uno de los acreedores.” Es decir que a pesar de que la naturaleza de la obligación es en esencia idéntica y común a todos los codeudores no es óbice para que cada codeudor esté obligado a cumplir de manera diferente. Unos pudieran estar obligados al pago del capital; otros al pago de capital e intereses o sólo intereses; algunos, obligados a condición o de forma pura y simple o a término; o el lugar de pago sea diferente para cada codeudor.

Fuente de la solidaridad

El dispositivo del artículo 1.223 consagra que: “No hay solidaridad entre acreedores ni deudores sino en virtud de pacto expreso o disposición de la ley.” La

solidaridad no se presume sino que debe tener su origen en la voluntad de las partes o en la voluntad de la ley.

Oposición de excepciones personales

En el artículo 1.224 se dispone que: “El deudor solidario puede oponer al acreedor todas las excepciones que le son personales; y también las comunes a todos los codeudores pero no puede oponerle las que sean puramente personales a los demás codeudores.” El codeudor puede excepcionarse frente a su acreedor alegando elementos puramente personales a él, como por ejemplo su incapacidad, su minoría de edad, pero no puede alegar estas mismas circunstancias cuando éstas afectan a la persona de otro codeudor, sin embargo puede oponer excepciones comunes como por ejemplo, el vicio en el consentimiento, el vicio en la capacidad de contratar, o alegar cualquiera de las especies del error jurídico

División igualitaria entre deudores y acreedores

En el artículo 1.225 se lee que; “Salvo disposición o convención en contrario, la obligación solidaria se divide en partes iguales entre los diferentes deudores o entre los diferentes acreedores.” Se supone que una vez que uno de los deudores ha cancelado la deuda o cualquiera de los coacreedores ha recibido el pago total de la misma, ésta será dividida en partes iguales, es decir, que nace entre los codeudores la obligación frente al codeudor pagador por la cuota parte

que le corresponde, a menos, como dice la norma, que se haya pactado lo contrario.

Legitimación accionaria plena

A este respecto el artículo 1226 norma que: “Las acciones judiciales intentadas contra uno de los deudores no impiden al acreedor ejercerlas también contra los otros.” Debe entenderse la precitada norma que si el acreedor ha intentado una demanda judicial contra uno de sus codeudores y posteriormente inicie otro proceso judicial contra otro de sus diferentes codeudores, éste no podrá oponerle el hecho de que ya ha accionado contra uno de sus codeudores, y esto no lo podría hacer porque el acreedor es libre de accionar, en función de los principios de la solidaridad, contra cualquiera de sus codeudores.

Mora y responsabilidad propia a cada deudor

El artículo 1227 contempla que: “Cada uno de los deudores solidarios responde sólomente de su propio hecho en la ejecución de la obligación, y la mora de uno de ellos no tiene efecto respecto de los otros. Tampoco produce efecto contra los otros deudores solidarios el reconocimiento de la deuda por uno de ellos.” Todo lo que voluntariamente realice uno de los codeudores en su propio perjuicio no afecta a los demás codeudores, pero si beneficiaría a los coacreedores. Supóngase que uno de los codeudores acepte pagar mayores intereses por un capital dado en préstamo, es indudable que este hecho no

empeoraría la situación de los demás codeudores pero sí beneficiaría a todos los acreedores. Así mismo, si uno de los deudores ha sido puesto en mora por un acreedor o el mismo se declara en mora, es lógico pensar que esta mora no afecta a los demás codeudores, pero si se considera en mora frente al resto de los acreedores.

Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción son intuitu personae

La norma del artículo 1228 ordena que: “Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción que existan respecto a uno de los deudores no pueden ser invocadas contra los otros. Sin embargo, el deudor que haya sido obligado a pagar, conserva su acción contra sus codeudores aun cuando hayan sido liberadas por la prescripción.” Si la prescripción es interrumpida en perjuicio de uno de los codeudores esta situación no es extensiva a los demás codeudores, pero la interrupción de la prescripción con respecto a uno de los codeudores hecha por un acreedor beneficia a los otros coacreedores en relación al codeudor a quien se le ha interrumpido la prescripción.

Novación

Así mismo el artículo 1.229 ejusdem establece que: “La novación hecha por el acreedor con uno de los deudores solidarios liberta a todos los demás. Sin embargo, si el acreedor ha exigido el consentimiento de los codeudores para la

novación, y ellos rehúsan darlo, la antigua acreencia subsiste.” A este respecto, la norma indica que en caso de que un acreedor nove la obligación pendiente con relación a un codeudor, esta novación libera a los demás codeudores en relación con el acreedor que novó, sólomente los codeudores quedarían liberados en caso de haber dado su consentimiento para la novación, en caso contrario la acreencia subsiste.

Compensación

El artículo 1.230 establece que: “El deudor solidario no puede oponer la compensación de lo que el acreedor deba a su codeudor, sino por la porción correspondiente a su codeudor en la deuda solidaria.”, y el artículo 1.244 dicta que: “El deudor no puede oponer a uno de los acreedores solidarios la compensación de lo que otro de los acreedores le deba sino por la parte de este acreedor.” Dicho en otros términos, al acreedor demandante se le puede oponer la compensación parcial por lo que respecta a lo que otro deudor le deba, mas al acreedor demandante se le puede oponer la totalidad de la deuda que el codeudor demandado tenga frente a él.

Remisión

El artículo 1.231 plantea que: “La remisión o condonación hecha a uno de los codeudores no liberta a los otros, a menos que el acreedor lo haya declarado. La entrega voluntaria del título original del crédito bajo documento privado, hecha

por el acreedor a uno de los codeudores, es una prueba de liberación, tanto en favor de este deudor como en el de todos los codeudores solidarios. El acreedor que ha hecho la condonación no puede perseguir a los otros deudores solidarios sino deduciendo la parte de aquel en cuyo favor hizo la remisión, a menos que se haya reservado totalmente su derecho contra ellos. En este último caso, el deudor que ha sido beneficiado por la remisión, no queda libre del recurso de sus codeudores.” En este mismo sentido el artículo 1.246 establece que la remisión hecha por uno de los acreedores solidarios no liberta al deudor sino por la parte de este acreedor.

Confusión

A este respecto el artículo 1.232 plantea que: “La confusión liberta a los otros codeudores por la parte que corresponda a aquel en quien se hayan reunido las cualidades de acreedor y deudor.” En consecuencia, el codeudor que ahora ostenta las cualidades de acreedor y deudor se transforma en acreedor de sus codeudores pero la obligación de éstos se verá reducida en proporción a la parte que correspondía al codeudor sobre el que se operó la confusión.

Renuncia

El artículo 1.233 reza que: “El acreedor que renuncia a la solidaridad respecto de uno de los codeudores, conserva su acción solidaria contra los demás por el crédito íntegro.” Debe entenderse entonces que el acreedor tiene toda la

facultad para renunciar a la solidaridad con relación a uno o todos los codeudores en cuyo caso la obligación solidaria se convertirá en una obligación mancomunada. Pero suponiendo que el acreedor renuncie sólo en lo que concierne a uno de los codeudores entonces esto implicaría que el codeudor quedaría obligado frente a este acreedor sólo por la parte que le corresponda en la totalidad de la deuda pero los demás deudores quedarán solidariamente responsables frente a este acreedor.

En este mismo sentido el artículo 1.234 consagra que: “Se presume que el acreedor ha renunciado a la solidaridad respecto a uno de los deudores:

1. Cuando recibe separadamente de uno de los deudores su parte en la deuda, sin reservarse expresamente la solidaridad o sus derechos en general, y
2. Cuando ha demandado a uno de los codeudores por su parte y éste ha convenido en la demanda o ha habido sentencia condenatoria.”

En esta norma se prescriben los dos supuestos en los cuales se presume que se ha producido la renuncia a la solidaridad con respecto a uno de los deudores. En la primera hipótesis contenida en la norma se crea la presunción de que el acreedor renuncia a la solidaridad cuando recibe de uno de sus codeudores la cancelación de su cuota parte sin reservarse expresamente la solidaridad en relación a este deudor, y cuando el acreedor inicia un proceso judicial por la parte proporcional que corresponda a uno de sus codeudores. El hecho de que

lo haya demandado sólo por su parte correspondiente y no por totalidad obliga a inferir que con respecto a ese deudor, el acreedor ha renunciado a la solidaridad.

Frutos naturales o réditos o intereses de la deuda

A este respecto el artículo 1.235 plantea que: “El acreedor que recibe separadamente y sin reservas de uno de los codeudores su parte de frutos naturales o de réditos o intereses de la deuda, no pierde la solidaridad en cuanto a ese deudor, sino por los réditos o intereses vencidos y no respecto de los frutos ni del capital, a menos que el pago separado haya continuado por diez años consecutivos.” De este dispositivo se infiere que el acreedor que haya recibido en pago los frutos naturales o de réditos o intereses cuando se trata de deudas que produzcan tales réditos se presume que el acreedor renuncia a la solidaridad en cuanto a los réditos e intereses vencidos pero no con respecto a los que estuvieran por vencerse, a menos que siga aceptando este pago parcial de la deuda de manera continuada por diez años consecutivos.

La cosa juzgada

El artículo 1.236 consagra que: “La sentencia dictada contra uno de los deudores solidarios no produce los efectos de la cosa juzgada contra los otros codeudores. La sentencia dictada en favor de uno de los deudores aprovecha a los otros, a menos que se la haya fundado en una causa personal al deudor

favorecido.” Cuando un acreedor inicia un proceso judicial por la totalidad de la deuda contra uno de los codeudores y la sentencia resultante es condenatoria, ésta no podrá ejecutarse en contra de los demás codeudores. La razón de ser de esta norma es jurídicamente lógica y acata el principio de la relatividad de las sentencias judiciales, en efecto, establece aquel principio que no puede ser ejecutada una sentencia contra una persona que no haya sido llamada a juicio. De la misma manera concluye la norma que la sentencia dictada en un proceso judicial en favor de uno de los codeudores aprovecha a los otros exactamente en los mismos términos frente al acreedor demandante, a menos que se la haya fundado en una causa personal al deudor favorecido.

Repetición

Expresa el artículo 1.238 que: “El codeudor solidario que ha pagado la deuda íntegra, no puede repetir de los demás codeudores sino por la parte de cada uno. Si alguno de ellos estaba insolvente, la pérdida ocasionada por su insolvencia se distribuye por contribución entre todos los codeudores solventes, inclusive el que ha hecho el pago.” Cumplida la obligación en toda su extensión tal como fue pactada ésta se extingue y en consecuencia todos los codeudores quedan liberados frente al acreedor, sin embargo la obligación correspondiente a cada codeudor subsiste frente al codeudor que ha honrado la deuda, en otras palabras, el codeudor que ha pagado adquiere la acción de repetición contra sus codeudores pero sólo por la parte que corresponda proporcionalmente a cada uno de ellos.

Ahora bien, si uno o varios de los codeudores se hacen insolventes, entonces el resto de los codeudores se hará cargo en proporción de la disminución sufrida por el insolvente. Es importante acotar que la insolvencia no libera al insolvente sino que su obligación persiste indefinidamente a menos que se produzca la prescripción extintiva de la misma.

Renuncia de acreedor

Pauta la norma del 1.239 que: “En el caso de que el acreedor haya renunciado a la solidaridad respecto de uno de los codeudores, si alguno de los otros se hace insolvente, la parte de éste se repartirá por contribución entre todos los deudores, incluyéndose a aquel que había sido libertado de la solidaridad”. Intención de este dispositivo es evitar que aun cuando uno de los codeudores haya sido liberado de la solidaridad sin embargo debe contribuir con los demás codeudores en proporción a la merma por la insolvencia de uno u otros codeudores.

CAPITULO V

EFFECTOS PROPIOS DE LA SOLIDARIDAD DEL DERECHO COMÚN APLICABLES A LA SOLIDARIDAD LABORAL

En el capítulo anterior se consideraron todos los efectos derivados de la solidaridad del derecho común afianzando la descripción de tales efectos a través de la enumeración de una serie de normas jurídicas contempladas en el Código Civil venezolano en la parte que atañe a las obligaciones, especialmente, a las obligaciones solidarias. En efecto, en dicho capítulo se hizo una enumeración sucinta de los diversos dispositivos contemplados en el mencionado cuerpo normativo sobre la solidaridad en general y sobre la solidaridad activa y pasiva en particular.

Es propósito del presente acápite relacionar los diversos supuestos fácticos derivados de los efectos jurídicos de la solidaridad con los diversos supuestos que pueden darse en la solidaridad pasiva laboral.

Ante tal intención, es importante acentuar una vez más que en materia del derecho laboral, el Tribunal Supremo de Justicia ha plasmado el criterio de que este tipo de solidaridad es de naturaleza especial por cuanto la misma se ha instituido en aras del principio protectorio del trabajo como hecho social. En esta dirección se inscribe la sentencia dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Omar Mora Díaz, en

fecha 13 de noviembre del 2001, JUAN CARLOS HERNANDEZ contra FOSTER WHEELER CARIBE CORPORATION, C.A. y PDVSA PETROLEOS Y GAS S.A. en donde en parte de su cuerpo textual se lee:

De las precedentes reflexiones doctrinales, como del alcance de las normas jurídicas comentadas, debe establecerse que en definitiva la solidaridad que tanto constitucional (Art. 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) como legalmente se ha instaurado a favor de los trabajadores y, por la cual, contratante como contratista responden indistintamente de la totalidad de las obligaciones laborales; es una solidaridad de naturaleza especial, dado el interés jurídico que tutela, es decir, el hecho social trabajo.

La precedente cita se constituye, a los fines de este estudio, en un hito fundamental por cuanto a partir de esta aseveración impone los alcances, limitaciones y diferencias de aplicabilidad de la solidaridad laboral y la solidaridad del derecho civil. En otras palabras, siendo la solidaridad laboral eminentemente de carácter especial, tal como lo establece la precedente cita jurisprudencial, entonces es insoslayable concluir que existe una diferencia sustancial con la solidaridad del derecho común además de que esa entidad especial crea a la vez especiales aplicabilidades, limitaciones y alcances.

Como se ha señalado en otra parte de este trabajo la solidaridad en general o del derecho común se evidencia por contar con tres características esenciales: pluralidad de vínculos jurídicos, unidad de objeto y una causa única, aparte de que su fuente se encuentra en la ley o en la voluntad de las partes, tal como se desprende del análisis aplicado a su definición así como a la normativa que la rige, ampliamente detallada en el Título III, Capítulo I II.

En este sentido, es importante destacar que, a pesar de la especial naturaleza de la solidaridad laboral que la distingue y por tanto distancia de la solidaridad del derecho común, en primera instancia cuenta con los mismos elementos caracterizadores propios de la solidaridad civil, a saber, una pluralidad de vínculos, una unidad de objeto, una misma causa jurídica, y que su generación es la ley pero que nada obsta para que también lo pueda ser la voluntad de las partes en virtud del principio de favor del derecho laboral.

A los fines de abordar este tema dentro de los más óptimos parámetros para un mejor entendimiento de su pretensión es también necesario establecer como puntos de apoyo sendos principios básicos que sustentan la solidaridad del derecho civil. Estos son:

1. Todo lo que un deudor solidario haga en su beneficio aprovecha a los demás deudores solidarios.
2. Todo lo que un deudor solidario haga en su perjuicio no perjudica a los demás deudores solidarios.
3. Todo lo que un acreedor solidario haga en su beneficio aprovecha a los demás acreedores solidarios.
4. Todo lo que un acreedor solidario haga en su perjuicio no perjudica a los demás acreedores solidarios.

Partiendo pues de las afirmaciones y principios anteriores se analizarán a continuación todos los efectos provenientes de la solidaridad del derecho común y su correspondiente aplicabilidad en el campo del derecho laboral para así determinar las posibles defensas de las partes procesales en los juicios laborales.

Indivisibilidad de la obligación

El artículo 1221 del Código Civil establece la definición de la solidaridad de la siguiente manera:

“La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno pueda ser constreñido al pago por la totalidad...”

Del extracto de la norma transcrita se infiere que en materia civil el deudor se encuentra obligado por la totalidad de la obligación de manera que puede ser constreñido al pago total de la deuda por su deudor. Esta posibilidad rige de igual manera para el derecho laboral. Así se observa que en aquellas situaciones donde las relaciones jurídicas laborales constituyen figuras jurídicas como el contratista, el intermediario, la sustitución de patronos y los grupos de empresa el denominador común es que en esos casos la solidaridad laboral obliga a cualquiera de los deudores al pago total de la deuda a favor del trabajador.

Liberación de los codeudores por el pago hecho por uno de ellos

En este sentido pauta el mismo artículo 1221: ...y que el pago hecho por uno solo de ellos libera a los demás...”

En este sentido es necesario destacar que los efectos de esta norma en el derecho laboral serán diferentes dependiendo de la figura jurídica de la cual se derive la solidaridad laboral. Así tenemos que en materia de sustitución de patronos, del contratista, del intermediario o tratándose del grupo de empresas los efectos en aplicación de este dispositivo serán diferentes. En lo que respecta a las tres primeras figuras es procedente la aplicabilidad íntegra de la norma más no así en relación al grupo de empresas como se evidencia de sentencia dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero en fecha 14 de mayo del 2004 y cuyo análisis será hecho en capítulo aparte.

Causas diferentes

El artículo 1.222 contempla que:

“La obligación puede ser solidaria tanto en el caso de que los deudores estén obligados cada uno de una manera diferente, como en el de que el deudor común se encuentre obligado de manera diferente para con cada uno de los acreedores.”

Es decir que a pesar de que la naturaleza de la obligación es en esencia idéntica y común a todos los codeudores no es óbice para que cada codeudor

esté obligado a cumplir de manera diferente. Sin embargo, tal situación no sería posible en el ámbito del derecho laboral. Así pues los patronos no pueden obligarse a cumplir de maneras distintas, es decir, no puede asumirse que un patrón pagaría las prestaciones sociales, otros asumirían las cargas legales impuestas en caso de despido injustificado, o quizás otro encargarse del pago de alguno que otro bono o comisión adicional por salarios, y mucho menos asumir las obligaciones laborales en modalidades diferentes como sería que algunos patronos se obligaran a condición u otros a término.

Fuente de la solidaridad

El dispositivo del artículo 1.223 consagra que:

“No hay solidaridad entre acreedores ni deudores sino en virtud de pacto expreso o disposición de la ley.”

En materia civil la solidaridad no se presume sino que debe tener su origen en la voluntad de las partes o en la voluntad de la ley. En materia laboral de igual manera la solidaridad no consiste en una presunción sino que debe provenir, en principio, por imperativo de la ley. Quizás en esta materia haya la tendencia a pensar que la solidaridad laboral en un principio esencialmente legal pero, como ya se adujo en otra parte de este trabajo, es posible que la misma surja de la concertación de las partes al momento de constituir la relación individual, ya sea a

través de un contrato individual de trabajo o mediante una convención colectiva con fundamento al principio de favor.

Oposición de excepciones personales

En el artículo 1.224 se dispone que:

“El deudor solidario puede oponer al acreedor todas las excepciones que le son personales; y también las comunes a todos los codeudores pero no puede oponerle las que sean puramente personales a los demás codeudores.”

En el derecho laboral las excepciones enumeradas propias del derecho civil incidirían sin lugar a dudas en la validez del contrato de trabajo, sin embargo, para nada afectarían los efectos propios de la relación laboral. En esta dirección orienta el artículo 68 de la Ley Orgánica del Trabajo el cual expresa que el contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la ley, la costumbre, el uso local y la equidad. A la luz de esta norma se puede inferir que en caso de algunas de las excepciones señaladas que puedan afectar a alguno de los patronos llamados solidariamente al cumplimiento de las obligaciones laborales, ya sea a nivel personal, no podrían ser invocados para eludir tal solidaridad y mucho menos cuando tales excepciones afecten a un

patrono distinto, tal conclusión se explica no sólo en el sentido de la norma antes transcrita sino en virtud del principio protectorio del derecho del trabajo.

Es de evidente valor destacar que la capacidad contractual pudiera afectar el contrato de trabajo en sí mismo considerado pero no las consecuencias legales que “la ley, la costumbre, el uso local y la equidad dispongan.” En la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente se asume que los adolescentes a partir de los catorce años pueden asumir derechos y obligaciones propios de su actividad laboral, no obstante para ser patronos se les exige la capacidad contractual del derecho común. En la primera hipótesis pudiese ocurrir que un adolescente menor a los catorce años pudiese celebrar un contrato de trabajo sin cumplir con los requerimientos mínimos que la ley que lo protege exige, en cuyo caso el contrato estaría afectado de nulidad, no obstante el adolescente tiene derecho a exigir el cumplimiento de todas las obligaciones inherentes a su condición de trabajador.

Por otra parte, establece el artículo 7 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo que “no se considerará como fuente de obligaciones el error sobre los hechos o el derecho, siempre que fuere alegado por el interesado antes de transcurrido un año desde el momento en que conoció o debió conocer de él.”

En el anterior sentido es importante acotar que Maduro (p. 542, 1967) cuando aborda los efectos del error señala que “el error como vicio del consentimiento produce dos efectos fundamentales: la anulabilidad del contrato y la indemnización de los daños y perjuicios por la parte que incumple en el error y a favor de la otra parte contratante.”

Lo importante destacar en estas dos últimas afirmaciones es que en el caso de incapacidad contractual y de la incurrencia en error de hecho y error jurídico pudieran producirse los efectos propios que tales afecciones comportan al contrato de trabajo, esto es la nulidad del mismo y la asunción de una responsabilidad civil, pero no impide el perfeccionamiento del contrato laboral en cuanto a las obligaciones estrictamente laborales nacidas por causa de la efectiva prestación realizada por el trabajador, y lo cual además implicaría que la solidaridad laboral mantendría su espíritu protector que la ley le otorga.

División igualitaria de la obligación entre deudores y acreedores

En el artículo 1.225 se lee que; “Salvo disposición o convención en contrario, la obligación solidaria se divide en partes iguales entre los diferentes deudores o entre los diferentes acreedores.”

En el derecho laboral es dable la posibilidad de que una vez que uno de los codeudores cancele las obligaciones laborales le es permitido reclamar a sus codeudores el reintegro de lo pagado correspondiente a la obligación que a cada uno le toca asumir. Esta posibilidad es viable en las figuras de la sustitución de patronos, del intermediario y del contratista, pero no así en lo que respecta al grupo de empresas tal como se analizará en el capítulo dedicado a esta figura jurídica.

La posibilidad de que el codeudor pagador ostente la acción para el reintegro del resto de la obligación no cancelado por sus acreedores surge del hecho de que cada uno de los codeudores solidariamente responsables en razón de las figuras de la sustitución de patronos, el contratista y del intermediario tienen patrimonios claramente diferenciados y por tanto no es posible la confusión como ocurre en los grupos de empresas donde se colige que entre las empresas miembros existe un patrimonio común.

Legitimación accionaria plena

A este respecto el artículo 1226 norma que: “Las acciones judiciales intentadas contra uno de los deudores no impiden al acreedor ejercerlas también contra los otros.”

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz en sentencia dictada en fecha 5 de abril del 2001, **ALIRIO OCTAVIO LAMUNO RAMOS** contra **PRIDE INTERNATIONAL C.A.**, señala

En el caso de autos, planteada así la acción, es decir, al haberse demandado al beneficiario del servicio, en calidad de persona solidaria de las obligaciones legales que tiene el patrono con su trabajador, opera la llamada figura del litis consorcio pasivo necesario, en razón de que existe una relación sustancial, con varias partes pasivas que deben ser llamadas a juicio para que puedan defender de forma conjunta sus intereses, así como poder traer al proceso elementos de utilidad a los efectos de la referida defensa; lo contrario, es decir, citar solamente al obligado solidario, conlleva a una violación del derecho a la defensa del patrono del trabajador, toda vez que al no ser llamado a juicio, se le impide demostrar si éste ha cumplido con su obligación legal o si por el contrario, ha incumplido con la misma.

Del extracto de la sentencia transcrita se deduce que en materia laboral no es posible que el trabajador tenga el poder de elegir contra cual de sus acreedores accionará porque tal elección conduciría a una violación del debido proceso contra el acreedor que por estar ligado en forma sustancial con el acreedor accionado debe ser llamado igualmente a juicio.

Mora y responsabilidad propia a cada deudor

El artículo 1227 contempla que: “Cada uno de los deudores solidarios responde sólomente de su propio hecho en la ejecución de la obligación, y la mora de uno de ellos no tiene efecto respecto de los otros. Tampoco produce efecto contra los otros deudores solidarios el reconocimiento de la deuda por uno de ellos.”

A este respecto en materia laboral la sentencia dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Omar Mora Díaz, en fecha 13 de noviembre del 2001, **JUAN CARLOS HERNANDEZ** contra **FOSTER WHEELER CARIBE CORPORATION, C.A. y PDVSA** **PETROLEOS Y GAS S.A.**, dispone que:

En principio, fundamentados en la unidad de prestación característica de la vinculación solidaria, el garante es deudor del mismo objeto -en la misma magnitud e intensidad- que el contratista, por lo cual debe responder frente al trabajador del cumplimiento de todas aquellas obligaciones que deriven de la mencionada relación contractual: la solidaridad legal es una seguridad establecida por el Estado en favor del trabajador acreedor, y se burlaría ese propósito si fuere diferente la conclusión (...)". (Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana, Tomo I, Páginas 159, 160 y 161). (Subrayado de la Sala).

De las precedentes reflexiones doctrinales, como del alcance de las normas jurídicas comentadas, debe establecerse que en definitiva la solidaridad que tanto constitucional (Art. 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) como legalmente se ha instaurado a favor de los trabajadores y, por la cual, contratante como contratista responden indistintamente de la totalidad de las obligaciones laborales; es una solidaridad de naturaleza especial, dado el interés jurídico que tutela, es decir, el hecho social trabajo.

En esta sentencia se evidencia la inmensa importancia de la especial naturaleza de la solidaridad laboral la cual ostenta el principio protectorio del derecho laboral. De manera que la circunstancia de que la mora de un deudor perjudica a sus codeudores se produce en virtud de la especialísima naturaleza de la solidaridad laboral.

Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción son intuitu personae

La norma del artículo 1228 ordena que: “Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción que existan respecto a uno de los deudores no pueden ser invocadas contra los otros. Sin embargo, el deudor que haya sido obligado a pagar, conserva su acción contra sus codeudores aun cuando hayan sido liberadas por la prescripción.” Si la prescripción es interrumpida en perjuicio de uno de los codeudores esta situación no es extensiva a los demás codeudores, pero la interrupción de la prescripción con respecto a uno de los codeudores hecha por un acreedor beneficia a los otros coacreedores en relación al codeudor a quien se le ha interrumpido la prescripción.

En esta particular situación es obligante establecer que por las propias razones esgrimidas en el comentario anterior, es decir, la especial naturaleza de la solidaridad laboral y toda su extensión protectoria, la interrupción o la suspensión de la prescripción que beneficie a uno de los patronos no puede ser invocada por los otros cuando se trata de las figuras de sustitución de patronos, contratistas o intermediarios pero no así cuando se trata de grupos de empresas en razón de la unidad económica característica de esta última figura.

Es de la misma manera procedente que en las tres primeras figuras ya mencionadas pueda ejercerse la acción de regreso en virtud de la independencia de patrimonios, más dicha acción no puede ser ejercida en cuanto al grupo de empresas debido al principio de la unidad económica ya aludido.

Novación

Así mismo el artículo 1.229 ejusdem establece que: “La novación hecha por el acreedor con uno de los deudores solidarios liberta a todos los demás. Sin embargo, si el acreedor ha exigido el consentimiento de los codeudores para la novación, y ellos rehúsan darlo, la antigua acreencia subsiste.”

En el caso de la novación el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo considera en su artículo 8 que “los principio aludidos en el literal e del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo serán, entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral las siguientes”, indicando entre ellos a la conservación de la relación laboral fundamentada en primer término en la admisión de novaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo. Dicho de otra manera, en el ámbito laboral se aceptan algunos tipos de novaciones, siendo el caso más típico el de la sustitución de patrono. De manera que en alusión a la norma del artículo 1.229 del Código Civil ya transcrito la novación en materia laboral no corre con las mismas consecuencias que en materia laboral por tanto la novación de características laborales no es causa de liberación de los deudores y mucho menos cuando se encuentran solidariamente comprometidos.

Compensación

El artículo 1.230 establece que: “El deudor solidario no puede oponer la compensación de lo que el acreedor deba a su codeudor, sino por la porción correspondiente a su codeudor en la deuda solidaria.” Dicho en otros términos, un codeudor puede oponer al acreedor demandante la compensación parcial por lo que éste deba a otro codeudor. En términos de jurídica laboral, la Ley Orgánica del Trabajo plantea en el párrafo único del artículo 165 que “en caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento del salario”.

Así mismo, el artículo 103 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece que:

“Cuando el patrono otorgue crédito o aval con garantía en la prestación de antigüedad, en los términos y condiciones previstos en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá en caso de terminación de la relación de trabajo, compensar el saldo pendiente por causa de tales créditos o avales con el monto que corresponda al trabajador por dicha prestación.

Si la prestación de antigüedad fuere depositada en fideicomisos o Fondos de Prestaciones, el empleador podrá convenir con el ente fiduciario o administrador del referido fondo, que los créditos en contra del trabajador al momento de la extinción de la relación de trabajo, puedan ser satisfechos por el cincuenta por ciento de sus haberes.

Cuando se trate de otros créditos, la compensación sólo podrá afectar hasta un monto equivalente al cincuenta por ciento de la suma que el patrono adeude al trabajador, salvo que por sentencia definitivamente firme se determine que el crédito del patrono se derive de un hecho

ilícito del trabajador, en cuyo caso procederá la compensación hasta el monto de dicho crédito. Lo establecido en este artículo no impide que el patrono ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito.

A tono con la normativa de la ley y del reglamento se evidencia que en el derecho del trabajo es posible la compensación, y por tanto nada obsta para que en caso de la existencia de una solidaridad laboral se alegue la compensación por parte de uno de los patronos codeudores con su correspondiente efecto liberatorio en caso de cancelación total del pasivo laboral por parte de uno de los patronos codeudores.

Remisión

El artículo 1.231 plantea que: “La remisión o condonación hecha a uno de los codeudores no liberta a los otros, a menos que el acreedor lo haya declarado. La entrega voluntaria del título original del crédito bajo documento privado, hecha por el acreedor a uno de los codeudores, es una prueba de liberación, tanto en favor de este deudor como en el de todos los codeudores solidarios. El acreedor que ha hecho la condonación no puede perseguir a los otros deudores solidarios sino deduciendo la parte de aquel en cuyo favor hizo la remisión, a menos que se haya reservado totalmente su derecho contra ellos. En este último caso, el deudor que ha sido beneficiado por la remisión, no queda libre del recurso de sus codeudores.” En este mismo sentido el artículo 1.246 establece que la remisión

hecha por uno de los acreedores solidarios no liberta al deudor sino por la parte de este acreedor.

En cuanto a la remisión de la deuda vale destacar algunas normas de carácter constitucional, legal y reglamentaria que rigen las relaciones laborales.

Así se tiene que el artículo 89 constitucional establece dentro de los principios protectorios del hecho social trabajo el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales cuando claramente expone que “los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.”

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo asume el principio de la irrenunciabilidad en su artículo 3 al establecer que en ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores, siendo acogido este mismo principio por su reglamento en su artículo 8, literal b.

De lo anterior se deduce que no es posible la remisión de la deuda ni en los términos consagrados en el derecho común ni bajo ninguna otra circunstancia, a menos que se cumpla al amparo de la conciliación o la transacción previo el cumplimiento de algunos requisitos que la misma ley exige. La misma imposibilidad existe ante la situación de una solidaridad laboral, es decir, no es posible ni la

remisión ni la renuncia de derechos laborales y en consecuencia no factible su alegación.

Confusión

El artículo 1.232 del Código Civil plantea que: “La confusión liberta a los otros codeudores por la parte que corresponda a aquel en quien se hayan reunido las cualidades de acreedor y deudor.”

Es probable que en términos jurídicos laborales un trabajador adquiera la condición de patrono en un momento de existencia de solidaridad laboral, es decir, que se opere en su persona la confusión. En este caso, la solidaridad persiste porque el hecho de que el trabajador haya dejado de ser trabajador para convertirse en copatrono no impide que pueda reclamar las obligaciones que se le adeudan nacidas de la relación laboral anterior a la confusión y por tanto no le es oponible esta figura por los patronos codeudores.

Renuncia

El artículo 1.233 reza que: “El acreedor que renuncia a la solidaridad respecto de uno de los codeudores, conserva su acción solidaria contra los demás por el crédito integro.”

En este mismo sentido el artículo 1.234 consagra que:

“Se presume que el acreedor ha renunciado a la solidaridad respecto a uno de los deudores:

3. Cuando recibe separadamente de uno de los deudores su parte en la deuda, sin reservarse expresamente la solidaridad o sus derechos en general, y
4. Cuando ha demandado a uno de los codeudores por su parte y éste ha convenido en la demanda o ha habido sentencia condenatoria.”

La solidaridad laboral ha sido creada por la ley en aras de la protección del trabajador por tanto es impensable su renuncia.

Frutos naturales o réditos o intereses de la deuda

A este respecto el artículo 1.235 plantea que: “El acreedor que recibe separadamente y sin reservas de uno de los codeudores su parte de frutos naturales o de réditos o intereses de la deuda, no pierde la solidaridad en cuanto a ese deudor, sino por los réditos o intereses vencidos y no respecto de los frutos ni del capital, a menos que el pago separado haya continuado por diez años consecutivos.”

En este caso en virtud de la especial naturaleza de la solidaridad laboral, ésta no se desvanece en razón de pago de los réditos o intereses que pudieran nacer de las obligaciones laborales aún cuando se hayan pagado por el curso de diez años consecutivos, lo que si es posible compensarlos en caso de que uno de los patronos codeudores los haya cancelado parcial o totalmente.

La cosa juzgada

El artículo 1.236 consagra que: “La sentencia dictada contra uno de los deudores solidarios no produce los efectos de la cosa juzgada contra los otros codeudores. La sentencia dictada en favor de uno de los deudores aprovecha a los otros, a menos que se la haya fundado en una causa personal al deudor favorecido.”

En cuanto a la sustitución de patronos, la figura del contratista y del intermediario no es posible la aplicación de esta hipótesis por cuanto estas figuras obligan al litisconsorcio pasivo necesario lo cual elimina la posibilidad de que se pueda dar una sentencia condenatoria o absolutoria sólo en favor de una de las partes constitutivas de estas figuras. Sin embargo, en relación al grupo de empresas si es posible la aplicación de esta norma del derecho común en toda su extensión como se analizará en el capítulo siguiente.

Repetición

Expresa el artículo 1.238 que: “El codeudor solidario que ha pagado la deuda íntegra, no puede repetir de los demás codeudores sino por la parte de cada uno. Si alguno de ellos estaba insolvente, la pérdida ocasionada por su insolvencia se distribuye por contribución entre todos los codeudores solventes, inclusive el que ha hecho el pago.”

En el derecho laboral, como se mencionó con anterioridad, la acción de repetición es dable siempre y cuando se trate de figuras como la sustitución de patronos, la del contratista o la del intermediario en virtud de la independencia de patrimonios más no ocurre lo mismo en la figura del grupo de empresa por disposición del principio de la unidad económica.

Renuncia de acreedor

Pauta la norma del 1.239 que: “En el caso de que el acreedor haya renunciado a la solidaridad respecto de uno de los codeudores, si alguno de los otros se hace insolvente, la parte de éste se repartirá por contribución entre todos los deudores, incluyéndose a aquel que había sido libertado de la solidaridad.”

Como ya ha sido apuntado, en el marco del derecho laboral por mandato de normas constitucionales, legales y reglamentarias la solidaridad laboral es

irrenunciable en tanto y en cuanto ha sido erigida como principio protector del trabajador.

CAPITULO VI

LA SOLIDARIDAD LABORAL Y LOS GRUPOS DE EMPRESA

Muy recientemente la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha tratado a la obligación pasiva laboral de una manera muy distinta a lo establecido en el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Como se sabe la norma del artículo 21 ejusdem establece que existe una solidaridad pasiva laboral cuando varias empresas constituyen un grupo de empresas. Sin embargo, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha establecido el criterio que en realidad las empresas estructuradas bajo el principio de unidad económica no están obligadas solidariamente puesto que en este caso no existen patrimonios independientes, sino que están obligadas cada una de ellas por la totalidad de la deuda frente a su acreedor en virtud de que la obligación que los responsabiliza de las prestaciones e indemnizaciones consagradas en la ley laboral son obligaciones indivisibles cuando el grupo de empresas se encuentra sostenido financieramente por un capital común.

Tal criterio le da un viso diferente a la responsabilidad que tienen las empresas miembros de un grupo de empresas derivadas de una relación laboral frente a sus trabajadores en el sentido que tal

circunstancia tiene unos efectos completamente distintos a los efectos derivados de la solidaridad laboral.

A fin de dilucidar las consecuencias jurídicas que pudieran surgir del criterio jurisprudencial más arriba expuesto se debe empezar por considerar que el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo pauta que:

“Los patronos que integren 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 constituyen 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 idéntica denominación, marca o emblema o,
- d) Desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración.”

No obstante, la jurisprudencia ha extendido los criterios clasificatorios más allá de los criterios ponderados en el artículo 21

del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Así en sentencia dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el caso **TRANSPORTE SAET, C.A.**, de fecha 14 de mayo del 2004, con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera, se orienta la clasificación del grupo de empresas dentro de los parámetros siguientes:

- 1) Debe tratarse de un conjunto de personas jurídicas que obran concertada y reiterativamente, en sentido horizontal o vertical, proyectando sus actividades hacia los terceros.

- 2) Como tiene que existir el actuar concertado, 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.

- 3) 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.

Es importante señalar a los fines de pulsar la evolución jurisprudencial en el tratamiento del grupo de empresas la

jurisprudencia citada por Carballo (p. 677, 2001) y dictada por la Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia en fecha 19 de marzo de 1998, Empresas Beracasa.

“...Precisó el máximo tribunal de la República que la cualidad de los demandados no derivaba de la sola integración del referido grupo de empresas sino que, además, era menester que entre éstos y el accionante se hubiere virtualizado una relación de trabajo

...La cualidad de accionada del Grupo de Empresas Beracasa precisa la sentencia deviene por el cuidado de la parte actora de discriminar cada una de las empresas (sic) que tuvieron supuesta relación laboral con él. Por tal motivo (...) cuando en el presente proceso se menciona el Grupo de Empresas Beracasa, se entienden comprendidas las empresas que formaron parte del thema decidendum, es decir, las identificadas en el libelo de la demanda como involucradas con la parte actora en la relación de trabajo. (p.23)”

En el extracto de la decisión anterior se evidencia que la máxima institución judicial del país ya consideraba al grupo de empresas obligados íntegramente por las obligaciones laborales contraídas al punto que sólo bastaba señalar el nombre del grupo para asumir que las empresas participantes en él eran solidariamente responsables de tales obligaciones. Según esta sentencia no era necesario pues discriminar en el libelo a cada una de las empresas constituyentes del grupo sino que el solo señalamiento de la denominación del mismo era suficiente para que la decisión abarcara a todas y cada una de las empresas agrupadas bajo una sola unidad económica.

Ahora bien, recientemente la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el caso **TRANSPORTE SAET, C.A.**, de fecha 14 de mayo del 2004, con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera, decidió que para poder exigir la totalidad del pago de las obligaciones laborales a cualquiera de las empresas constitutivas de un grupo de empresas no basta presumir la existencia del grupo sino que es necesario probarla y alegarla en el proceso. De acuerdo a este criterio la Sala Constitucional plasmó en el texto de la decisión in comento las siguientes consideraciones:

1. Es necesario probar y alegar en un proceso judicial la existencia del grupo, así como el incumplimiento de las obligaciones debidas por cualquiera de sus miembros.

2. Por cuanto el grupo de empresas comporta la integración de varias empresas en una unidad o bloque económico, no se hace imprescindible la citación de sus integrantes, sino que –conforme el artículo 139 del Código de Procedimiento Civil, aplicable por analogía al caso- basta citar al señalado como controlante.

3. La prueba documental es la prueba fundamental para demostrar la existencia del grupo por cuanto la actividad comercial característica de este tipo de figuras jurídicas así como las pautas administrativas desplegadas en aras de alcanzar el objetivo común

trazado se materializa fundamentalmente en documentos tales como la constitución del grupo debidamente protocolizada ante el Registro correspondiente, las actas de asambleas, las posibles fusiones de las empresas constitutivas del grupo, los balances contables, etc.

4. Es necesario que los documentos esgrimidos para la alegación y prueba de la existencia del grupo sean de carácter público.

5. Las declaraciones públicas en las que se alude a la existencia del grupo también, a criterio de la decisión transcrita, hacen plena prueba de la existencia del grupo de empresas.

De la misma manera plantea la decisión señalada que:

“De ser incluida en el grupo y sentenciada como tal, una persona no citada y que no pertenece a él, la vía de la invalidación la tiene abierta, en base al ordinal 1º del artículo 328 del Código de Procedimiento Civil, ya que fraudulentamente fue citada en otra persona, como lo sería el o los representantes del grupo.

Igualmente, la invalidación fundada en el ordinal 3º del artículo 328 del Código de Procedimiento Civil, procedería si los instrumentos que se usaron para probar la inclusión del condenado como parte del grupo, eran falsos o fueron manejados falsamente.”

De singular importancia es el polémico criterio asumido en la sentencia en cuestión cuando dice que:

“El principio anterior, a juicio de esta Sala, sufre una excepción en materia de orden público, cuando la ley señala una obligación -o una actividad- que debe corresponder en conjunto al grupo. En la materia exclusiva donde esa obligación o actividad en conjunto existe, así la demanda no se incoe contra el grupo como tal, sino contra uno de sus componentes, debido a que por la ley todos los miembros tienen una responsabilidad o deben contribuir a resolver una situación, por lo que conocen de la demanda así no sea contra ellos, si de autos quedan identificados quiénes conforman al grupo y sus características, la sentencia podrá abarcar a los miembros de éste no mencionados en el libelo. No se trata exclusivamente de una cuestión de solidaridad entre los diversos miembros del grupo económico, como la denomina el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo o el artículo 323 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, y como fuese planteado por el fallo sometido a consulta, sino de una obligación indivisible que nace por la existencia de los grupos; y este criterio funciona exclusivamente en materia de orden público e interés social, donde es necesario proteger al débil o a la sociedad, en aras de una justicia eficaz, contraria a la multiplicidad de juicios, para dar cumplimiento a los artículos 2 y 26 constitucionales, y es en estas materias donde se puede dictar el fallo contra personas determinadas que surgen de autos como elementos del grupo, así no fueran mencionados en la demanda. Claro está que ello sólo podría suceder, si hay pruebas inequívocas del grupo, de sus componentes y del ente o sujeto controlante, con las modalidades que esta figura asume en cada caso.”

El criterio señalado lleva a ponderar la solidaridad establecida en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo cuando indica que las personas jurídicas que constituyen un grupo de empresas son solidariamente responsables, esto es que tienen la obligación al pago de la totalidad de las prestaciones o

indemnizaciones laborales surgidas de la relación laboral. De manera que la solidaridad pasiva arroja a todos los componentes empresariales del grupo de empresas. Sin embargo, además de lo anteriormente transcrito, en la decisión correspondiente **TRANSPORTE SAET, C.A.**, más arriba indicada, se señala lo siguiente:

Pero la realidad es que quienes conforman al grupo, no adquieren necesariamente una responsabilidad solidaria, ya que entre el grupo – que es una unidad- no pueden existir acciones de regreso, como las contempladas entre solidarias por el artículo 1.238 del Código Civil, cuando el grupo se ha constituido en base al criterio de unidad económica, ya que el patrimonio efectivo es uno solo y mal pueden existir acreencias y deudas entre sus miembros, que se extinguen por confusión.

Pero cuando la unidad económica es la razón de ser del grupo, ya no puede existir una responsabilidad solidaria entre sus miembros, ya que la acción de regreso no existe, sino que el grupo queda obligado por una obligación indivisible.

De las citas jurisprudenciales precedentes se advierte que la solidaridad que se alude en el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo no es más que un abundamiento inútil por cuanto al ser el principio de la unidad económica el principio rector en los grupos de empresas es inevitable establecer que el grupo empresarial está constituido sobre la base de un patrimonio común y no sobre patrimonios independientes como sucedería en otro tipo de asociaciones empresariales en las que si bien los patrimonios son independientes unos de otros sin embargo hay una empresa coordinadora de la administración de tales capitales.

Ahora bien, asumir, como lo hace la sentencia traída a colación, que en los grupos de empresas cada una de las empresas miembros se encuentra comprometida al pago de la totalidad de la obligación no en razón de la solidaridad impuesta por el artículo 21 del Reglamento sino porque el principio de unidad económica conduce a una obligación indivisible modifica sustancialmente los efectos comunes derivados de las obligaciones solidarias del derecho común y su aplicabilidad a la figura del grupo de empresas sino que por el contrario los efectos a tomar en cuenta, obviamente, serían los generados por la existencia del carácter indivisible de la obligación laboral en estos grupos empresariales.

A este respecto vale destacar que el artículo 1.250 define la obligación indivisible en los siguientes términos: “La obligación es indivisible cuando tiene por objeto un hecho indivisible, la constitución o la transmisión de un derecho no susceptible de división.”

Ahora bien, la solidaridad, según el derecho común puede ser asumida de manera convencional o por imperio de la ley. En este último sentido el artículo 1.252 del Código Civil plantea que “aún cuando una obligación sea divisible debe cumplirse entre el deudor y el acreedor como si fuere indivisible.”, y por su parte el artículo 1.254 concreta que “quienes hubieren contraído conjuntamente una obligación indivisible, están obligados cada uno por la totalidad...”

Es de similar importancia indicar la imposibilidad por mandato del artículo 1.251 el cual precisa que “la obligación estipulada solidariamente no adquiere el

carácter de indivisibilidad.” Dicho de manera distinta, los codeudores, en caso de cancelación por parte de un codeudor, no quedan obligados al pago de la totalidad sino por la cuota parte correspondiente, de manera que la obligación solidaria se transforma en una obligación mancomunada, tal como se desprende del artículo 1.228 que dispone que “salvo disposición o convención en contrario, la obligación solidaria se divide en partes iguales entre los diferentes deudores o entre los diferentes acreedores”, mientras que en la indivisibilidad cada deudor siempre estará sometido al pago total aún en caso de cancelación por parte de uno de los codeudores.

De los artículos copiados se extraen una serie de efectos propios de las obligaciones indivisibles que hacen distinción en relación con las obligaciones solidarias del derecho común. Nótese que en las obligaciones solidarias los elementos comunes caracterizadores de su esencia son: una pluralidad de sujetos, una pluralidad de vínculos y una causa común. En tanto que en las obligaciones indivisibles es posible que también coexistan tales elementos pero éstos no trascienden en cuanto a la naturaleza típica de la obligación indivisible ya que tal naturaleza viene dada por la indivisibilidad propia de un objeto o de un derecho.

De los artículos extraídos del Código Civil es permisible extraer algunos efectos de la indivisibilidad que interesan al presente análisis y que al hacer un examen comparativo con los efectos de la solidaridad se obtienen las igualdades y diferencias que a continuación se enumeran:

1. La solidaridad se genera en razón de una ficción jurídica. La norma del artículo 1.223 es diáfana en afirmar que “no hay solidaridad entre acreedores y deudores, sino en virtud de pacto expreso o disposición de la ley”, mientras que la indivisibilidad surge de la naturaleza indivisible de un objeto o de un derecho.
2. En las obligaciones solidaridas como en la indivisibilidad los deudores están obligados frente al acreedor por la totalidad de la deuda.
3. Los efectos concernientes a la compensación, a la remisión de la deuda, a la transacción, a la cosa juzgada y a la novación en la solidaridad guardan similitud con las obligaciones indivisibles.
4. Es principio general en derecho común es que en la solidaridad, el deudor que ha sido accionado debe procesalmente responder el sólo ante el acreedor demandante sin que pueda llamar a juicio a su codeudor y esto es así en virtud de la acción de regreso. En la indivisibilidad el codeudor demandado si puede llamar a juicio a sus codeudores.

Partiendo de las citas jurisprudenciales anteriormente hechas y de la interpretación de las normas del Código Civil concernientes a las obligaciones indivisibles y a las obligaciones solidarias conllevan al planteamiento de diversas consideraciones.

En la sentencia referente a **TRANSPORTE SAET, C.A** se señala que “por cuanto el grupo de empresas comporta la integración de varias empresas en una

unidad o bloque económico, no se hace imprescindible la citación de sus integrantes, sino que –conforme el artículo 139 del Código de Procedimiento Civil, aplicable por analogía al caso- basta citar al señalado como controlante.” Si se parte del criterio de que la obligación de los grupos de empresas es una responsabilidad de naturaleza indivisible entonces este criterio es contrario a los principios del derecho común, como derecho nutriente del derecho laboral, en el sentido que, como ya se ha dicho, es principio general del derecho común que en la solidaridad, el deudor que ha sido accionado no puede llamar a juicio a su codeudor y esto es así en virtud de la acción de regreso, mientras en la indivisibilidad el codeudor demandado si puede llamar a juicio a sus codeudores. de manera que en este sentido se advierte una incongruencia en cuanto a clasificar las obligaciones laborales del grupo de empresas como indivisibles pero manejando sus efectos desde el ángulo de la solidaridad.

Por otra parte, no se puede soslayar el hecho de que la solidaridad del grupo de empresas de cara al cumplimiento de las obligaciones laborales viene dada por la ley, específicamente, por el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, situación que implica que tal solidaridad por orden del artículo 1.251 no puede ser convertida en una obligación de naturaleza indivisible.

La solidaridad en estas situaciones no tendría ninguna relevancia puesto que se vería sustituida por la indivisibilidad de las obligaciones laborales en los grupos de empresas como un nuevo principio protectorio a tener en cuenta en el derecho laboral. Según la decisión de la Sala Constitucional en este aparte analizada

aduce que la indivisibilidad es posible en los grupos de empresas es posible en razón del patrimonio común que las sustenta y por tratarse de normas de orden público cuyo propósito sería, entre otros, la protección social del más débil jurídicamente, en este caso del trabajador. En efecto de un extracto de la sentencia se lee:

Por tanto, no se trata de una responsabilidad solidaria, sino de una obligación indivisible del grupo, que actúa como una unidad económica y que se ejerce repartida entre varias personas, y que en materia de orden público e interés social como lo es la laboral, persigue proteger los derechos de los trabajadores.

La solidaridad se mantendría, como bien lo dice la sentencia, sólomente en aquellos casos en que el grupo de empresas se conforme sobre la base de cualquier otro criterio distinto al principio de unidad económica o cuando el grupo de empresas se ensamble con fines ilícitos o fraudulentos por lo que en tal situación la indivisibilidad estaría avalada por la aplicación del artículo 1.195 del Código Civil.

Las predichas afirmaciones conducen a hacerse la siguiente interrogante: ¿cuáles serían las consecuencias jurídicas de considerar en un momento dado las obligaciones laborales de los grupos de empresas como indivisibles y en otros momentos como solidarias?.

Como ya se explico anteriormente, existen algunos efectos comunes a la solidaridad y a la indivisibilidad. A este respecto se indicó que tanto en las obligaciones solidaridas como en la indivisibilidad los deudores están obligados frente al acreedor por la totalidad de la deuda, que los efectos concernientes a la compensación, a la remisión de la deuda, a la transacción, a la cosa juzgada y a la novación en la solidaridad guardan similitud con las obligaciones indivisibles y que es principio general en el derecho común que en la solidaridad, el deudor que ha sido accionado debe procesalmente responder ante el acreedor demandante sin que pueda llamar a juicio a su codeudor y esto es así en virtud de la acción de regreso, situación completamente distinta en materia de indivisibilidad.

De lo asentado en el párrafo que antecede se evidencia, en principio, la poca relevancia existente en cuanto a clasificar las obligaciones laborales de los grupos de empresas en indivisibles y solidarias si se tiene en cuenta que las similitudes en los efectos que se derivan de ambas especies de obligaciones son las mismas.

Cuando la sentencia en comentario arguye que la solidaridad produce sus consecuencias jurídicas cuando exista un marcado propósito ilícito en su constitución o cuando su formación responde a situaciones de hecho diferentes al principio de la unidad económica está aceptando que cada empresa integrante responde por la totalidad de la deuda y cualquiera de ellas puede ser jurídicamente accionada, lo que implica que bajo estas circunstancias el patrimonio de cada empresa es independiente del patrimonio de las otras. Esto traería lógicamente un problema adicional y es la complejidad en probar que tales

empresas se agruparon para cometer actos fraudulentos o ilícitos. Pero si el grupo de empresas se encuentra apoyado en un capital común entonces bajo esta premisa el trabajador le bastaría con accionar contra la persona jurídica controlante del grupo, lo también parece ser un tanto complejo dilucidar.

Ante tantos desvaríos jurídicos parecería ser más acertada el criterio sustentado en la sentencia Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia en fecha 19 de marzo de 1998, Empresas Beracasa en la que no es necesario probar la ilicitud o fraude de la agrupación ni tampoco probar la existencia de un patrimonio común sino que basta probar el elemento constitutivo de la existencia del grupo de empresas mediante documento público y señalar su denominación para que de esa manera la sentencia sea extensiva a todas las empresas miembros que operan bajo una misma denominación sin necesidad de ser llamadas a juicio.

En todo caso, el hecho de que las obligaciones laborales de los grupos de empresas sean indivisibles o solidarias en ciertas circunstancias es una clasificación inficiosa por cuanto cualquiera sea la naturaleza de tales obligaciones el elemento protectorio del trabajo como hecho social y por ende la protección del trabajador, fin ulterior del derecho del trabajo, logra ser alcanzado.

CONCLUSIONES

En relación a las figuras del intermediario, del contratista y de la sustitución de patronos

1. El codeudor no puede oponerle al acreedor laboral la división de la obligación ya que se encuentra obligado por la totalidad de la obligación, e imposibilitado por lo dispuesto en el artículo 1.251 del Código Civil.
2. El codeudor que ha pagado la deuda se transforma en acreedor de los otros codeudores pero no solidariamente sino por la cuota parte que corresponde a cada deudor cancelar.
3. En el ámbito del derecho laboral los patronos no pueden obligarse a cumplir de maneras distintas. Cada codeudor está obligado por la totalidad de las obligaciones contraídas no pudiendo asumirse que cada patrón pudiera estar obligado al pago de manera distinta a los demás patronos como sí sucede en el derecho común.
4. En materia laboral de igual manera la solidaridad no consiste en una presunción sino que debe provenir, en principio, por imperativo de la ley, pero también es posible que la misma surja ya sea a través de un contrato individual de trabajo o mediante una convención colectiva con fundamento al principio de favor.

5. En caso de incapacidad contractual y de la incurrancia en error de hecho y error jurídico pudieran producirse la nulidad del contrato y la y hacerse reo de responsabilidad civil, pero el contrato laboral se perfecciona produciendo todas sus consecuencias jurídicas.
6. En el derecho laboral es dable la posibilidad de que una vez que uno de los codeudores cancele las obligaciones laborales le es permitido reclamar a sus codeudores el reintegro de lo pagado correspondiente a la obligación que a cada uno le toca asumir.
7. En materia laboral el trabajador violaría el debido proceso si acciona contra uno sólo de sus acreedores por tanto debe llamar a juicio a todos aquellos que estén sustancialmente ligados con el acreedor accionado.
8. La mora de un deudor perjudica a sus codeudores en virtud de la especialísima naturaleza de la solidaridad laboral.
9. La interrupción o la suspensión de la prescripción que beneficie a uno de los patronos no puede ser invocada por los otros.
10. La acción de regreso puede ser ejercida, en materia laboral, por el codeudor pagador en contra de sus otros codeudores.

11. En el ámbito laboral es perfectamente posible la figura de la novación. siendo el caso más típico el de la sustitución de patrono, pero a diferencia del derecho común, en materia laboral la novación de no es causa de liberación de los deudores y menos cuando se encuentran solidariamente comprometidos.

12. En sincronía con la normativa de la ley y del reglamento se evidencia que en el derecho del trabajo es posible la compensación, y por tanto es posible su alegación por parte de uno de los patronos codeudores con su correspondiente efecto liberatorio en caso de cancelación total del pasivo laboral por parte de uno de los patronos.

13. No es posible la remisión de la deuda en los términos consagrados del derecho común a menos que se cumpla al amparo de la conciliación o la transacción previo el cumplimiento de los requisitos legales.

14. En caso de confusión la solidaridad persiste porque el hecho de que el trabajador haya dejado de ser trabajador para convertirse en copatrono no impide que pueda reclamar las obligaciones que se le adeudan nacidas de la relación laboral anterior a la confusión y por tanto no le es oponible esta figura por los patronos codeudores.

15. No es posible la renuncia a la solidaridad en materia laboral.

16. La solidaridad no desaparece por el pago en razón de los réditos o intereses que pudieran nacer de las obligaciones laborales aún cuando se hayan pagado por el curso de diez años consecutivos, lo que si es posible es compensarlos en caso de cancelación parcial o total por parte de uno de los patronos codeudores.

17. Dado que el litisconsorcio pasivo es necesario no es factible de que se pueda dar una sentencia condenatoria o absolutoria sólo en favor de una de las partes constitutivas de estas figuras.

En relación a los grupos de empresas

1. Asumiendo que la solidaridad es válida en el grupo de empresas, cada una de las empresas integrantes del grupo están obligadas por la totalidad de la deuda, y por tanto los efectos de la compensación, de la remisión de la deuda, de la transacción, de la cosa juzgada y de la novación son técnicamente posibles.

2. En caso de solidaridad, unas empresas integrantes del grupo que haya sido accionada debe procesalmente responder ante el acreedor demandante sin que pueda llamar a juicio a su codeudor y esto es así en virtud de la acción de regreso, pero en caso de que la obligación del grupo sea de carácter indivisible esta posibilidad no existe.

3. Es irrelevante la clasificación de las obligaciones laborales de los grupos de empresas en indivisibles y solidarias si se tiene en cuenta que las similitudes en los efectos que se derivan de ambas especies de obligaciones son las mismas.

4. El artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece una solidaridad entre las empresas miembros de un grupo de empresas sin entrar a discriminar si el grupo se estructuró con fines lícitos o ilícitos.

5. Es intrascendente clasificar en un momento dado si las obligaciones de las empresas son solidarias o indivisibles por cuanto de cualquier manera los derechos laborales del trabajador estarían perfectamente protegidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alfonzo-Guzman, R.(2001). **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. 12da. ed. Caracas: Melvin C.A..

Caldera, R. (1960). **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: El Ateneo.

Carballo, C. (2001). **Delimitación del contrato de trabajo**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Carballo, C. (2001). **Aspectos esenciales del régimen de la relación individual de trabajo en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. (3ra ed.). Barquisimeto: Jurídicas Rincón.

Carro, A. (1991). **Curso de derecho del trabajo**. Barcelona: Bosh.

Código Civil. (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 2.990. (Extraordinaria).

Código Orgánico Procesal del Trabajo. (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** No. 37.504 (Extraordinaria). Agosto 13 de 2002.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. No. 5.453 (Extraordinaria). Marzo 24 de 1976.

Da Silva, A. y Perez, L. (2003). **Principios que rigen el nuevo proceso laboral venezolano.** Trabajo de grado no publicado. Barquisimeto: Universidad Fermín Toro.

Fernandez, H. (2001). **Los límites a la protección del trabajo. El concepto de subordinación frente a las nuevas realidades.** Gaceta Laboral. Vol.7/1. Maracaibo: Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines.

Grisanti, H. y Ramos, P. (1995) **Instituciones de derecho privado romano (obligaciones y contratos).** Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Henríquez, R. (1986). **Comentarios al nuevo Código de Procedimiento Civil.** Maracaibo: Centro de Estudios Jurídicos del Zulia.

Hernández, O. (Comp.) Jaime, H. (2001). **Normas fundamentales.** Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. (3ra ed.). Barquisimeto: Jurídicas Rincón. Hernández, R. et al. (1998).

Hernández, R. et al. (1998). **Metodología de la investigación.** (2da. ed.). México: McGraw-Hill.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela*** No. 5.152 (Extraordinaria). Junio 19 de 1997

Maduro, E. (1967). **Curso de obligaciones. Derecho civil III.** Manuales de derecho. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Mirabal, I. (2005). **Audiencia de juicio en el proceso laboral. Procedimiento en segunda instancia. Algunas precisiones conceptuales.** Derecho Procesal del Trabajo. Barquisimeto: Jurídicas Rincón.

Morles, V. (1994). **Planeamiento y análisis de investigaciones.** (8va. ed.). Caracas: El Dorado.

Perez, E. (2002). **Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Caracas: Vadell Hermanos

Rengel, A. (1.995). **Tratado de derecho procesal civil venezolano.** (Vol. 2) Caracas: Editorial Arte.

Rodriguez, M. (1.997). **Introducción al derecho de obligaciones.** Caracas: Livrosca,

Stio, E. (2004). **El concepto de grupos de empresas en la legislación laboral venezolana.** Trabajo de grado no publicado. Cabudare: Universidad Fermín Toro.