

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

**LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO  
VENEZOLANO**

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

Autor: Jaime Heli Pirela León

Asesor: Carlos A. Felce R.

Caracas, 31 de enero de 2.008

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

**APROBACIÓN DEL ASESOR**

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano **Abogado Jaime Heli Pirela León**, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **Los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo Venezolano**; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los 31 días del mes de enero de 2008.

---

Carlos A. Felce R.  
C.I. 10.348.489

## INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACION DEL ASESOR.....	ii
INDICE GENERAL.....	iii
LISTA DE SIGLAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPITULO I. CARACTERÍSTICAS Y ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL GRUPO DE EMPRESAS</b>	
Definición del grupo de empresas.....	6
Características del grupo de empresas.....	10
Elementos constitutivos o esenciales.....	13
Elementos accesorios.....	15
Jurisprudencia.....	15

## **CAPITULO II. ALCANCE E IMPLICACIONES DE LA SOLIDARIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES ESTABLECIDA EN EL RLOT**

Definición y bases legales de la solidaridad.....	20
Tipos de solidaridad.....	22
Pasiva.....	22
Activa.....	23
Ilegalidad de la solidaridad consagrada en el RLOT.....	23
Diferencia con la Obligación Indivisible.....	27
Jurisprudencia.....	31

## **CAPÍTULO III. LA UNICIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS**

Unicidad Vs. Fragmentación.....	39
El Trabajador que presta servicios sucesivos a varias empresas del grupo.....	41

El Trabajador que presta servicios simultáneos para dos o más empresas del grupo.....43

El Grupo de Empresas Transnacional.....45

Jurisprudencia.....47

#### **CAPÍTULO IV. PROCEDENCIA Y ALCANCE DE LA ISONOMÍA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS**

Definición.....57

Principio “a trabajo igual, salario igual”.....59

Criterios de procedencia.....62

Jurisprudencia.....64

**CONCLUSIONES**.....72

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**.....75

## LISTA DE SIGLAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	CRBV
Código Civil de Venezuela	CCV
Ley Orgánica del Trabajo	LOT
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo	RLOT
Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia	SC/TSJ
Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia	SCC/CSJ
Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia	SCS/TSJ

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

**LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO  
VENEZOLANO**

Autor: Jaime Heli Pirela León  
Asesor: Carlos A. Felce R.  
Fecha: 31 Enero de 2008

**RESUMEN**

Se analizaron los efectos sustantivos que acarrea la existencia de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo Venezolano como parte del caudal de fenómenos económicos, sociales y globales de las últimas décadas. El Derecho del Trabajo en Venezuela se ha caracterizado siempre por ser un derecho dinámico, no pudiendo escapar al surgimiento de una nueva estructura empresarial bajo la modalidad de grupos; lo cual implica un reto para el Derecho del Trabajo contemporáneo. Partiendo del principio de la unidad económica, reconocido legalmente para ciertos efectos en Venezuela, habiendo revisado normativa, doctrina y jurisprudencia que ha desarrollado con interés el tema, se determinó que elementos tales como la solidaridad, la unicidad de la relación de trabajo y la isonomía en las condiciones de trabajo, han surgido a su vez como efectos sustantivos aún en desarrollo, a manera de dar respuesta al fenómeno de los grupos empresariales en el Derecho del Trabajo Venezolano, haciendo cavilar hoy en día a más de uno de los expertos en el tema. El presente trabajo siguió para su desarrollo el diseño monográfico, de tipo documental a nivel descriptivo, siendo así una investigación analítica y de desarrollo conceptual. En esta investigación se utilizó como técnica el análisis de contenido cualitativo, ya que el apoyo principal de la investigación estuvo constituido por una amplia revisión bibliográfica y documental, nacional e internacional. Esta revisión incluyó varias decisiones de los tribunales venezolanos, y las consideraciones que la doctrina y las leyes vigentes en la materia han hecho.

Descriptores: Grupo de Empresas, Efectos sustantivos, Solidaridad.

## INTRUDUCCIÓN

A través del curso de la historia, la naturaleza de la sociedad ha sido definida de varias maneras, conforme a su evolución a través de los tiempos.

Tan es así que en el siglo XVIII las ciencias sociales consideraban a la sociedad como una máquina, en el siglo XIX era un organismo y en el siglo XX se llegó a considerar un sistema.

Hoy en día, por su parte, en las faldas del siglo XXI, se considera una red o un laberinto. Esa evolución social no escapa al plano económico, en el cual la empresa, entendida como unidad de producción, deja de ser una estructura técnica integrada según el modelo fordista para convertirse en lo que De Luca y Perulli (2006) denominan “una red extendida de unidades semiautónomas o autónomas con formas elásticas de coordinación.” (p. 1)

De este modo, surge una nueva estructura empresarial bajo la figura de grupos o redes; lo cual significa un reto para el derecho del trabajo contemporáneo y paralelamente la necesidad de revisar y trascender sus fronteras.

El empleador se vuelve un personaje sin rostro concreto en este nuevo modelo organizativo basado en la segmentación del proceso de producción; por tanto, surgen patronos inaprensibles o legalmente ficticios, diluidos a través de formas complejas de organización societaria o corporativa, escapando del ámbito clásico regulador del Derecho del Trabajo.

Uno de los fenómenos que se ha gestado durante las últimas décadas es el llamado "Grupo de Empresas", lo que paradójicamente para el Derecho Mercantil representa simplemente el desarrollo del derecho económico a la libertad de empresa, para el Derecho del Trabajo, constituye un fenómeno con múltiples implicaciones en el devenir de una relación de trabajo o en la ejecución de un contrato de trabajo.

Autoras como Feldstein, Báez y Scott, (2004), consideran respecto al incremento de los grupos económicos y del rol fundamental que éstos ocupan en las economías globalizadas del Siglo XXI, que "...resulta indispensable que el derecho contemple soluciones apropiadas y justas para tan delicado fenómeno" (p. 342).

Del mismo modo, para Ustáriz (2004, p. 1035), en atención a la importancia del tema y su regulación legal:

... el fenómeno de los grupos de sociedades, al que se ha hecho referencia también con el más genérico "uniones de empresas", cuya importancia económica y práctica invocamos desde ya, no ha sido tratado como una categoría autónoma o propia de sociedades mercantiles; antes bien, se ha tratado de una situación fáctica

ante cuya real incidencia, ciertas normas, como las tributarias, las que regulan el mercado de capitales, las que promueven la libre competencia, las que protegen al consumidor, **la laboral**, la de seguros o, en concreto, a nuestros fines, la legislación financiera, por nombrar algunas de las que mayor incidencia tienen en el derecho comercial, han regulado en sus efectos particulares... (Resaltado añadido).

Las implicaciones de la existencia de un Grupo de Empresas se extienden al marco de lo individual y lo colectivo, lo Nacional y lo Internacional, produciendo efectos materiales o sustantivos y procesales o adjetivos.

El presente trabajo se circunscribe a determinar y analizar los efectos sustantivos o materiales que acarrea la existencia de los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo Venezolano.

En este orden de ideas, el presente trabajo ha sido dividido esquemáticamente en cuatro módulos o capítulos, bajo el diseño metodológico de una investigación documental de corte monográfico a nivel descriptivo, lo cual fue reforzado técnicamente con el uso de un sistema de análisis de contenido de naturaleza cualitativa.

En este sentido, en el primer capítulo se identifican las características y los elementos constitutivos del Grupo de Empresas para luego en el segundo capítulo proceder a determinar el alcance y las implicaciones de la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales establecida en el artículo 22 del RLOT.

Seguidamente, en el tercer capítulo se establece y estudia a la unicidad de la relación de trabajo como consecuencia de la existencia de un grupo de empresas en los casos del trabajador que prestó servicios a varias empresas del conjunto o que prestó servicios simultáneos para dos o más empresas del conjunto.

Finalmente, en el cuarto capítulo se precisa y estudia la procedencia y el alcance de la isonomía en las condiciones de trabajo como consecuencia de la existencia de un Grupo de Empresas.

El tema del Grupo de Empresas en el Derecho del Trabajo Venezolano es de reciente incorporación a su objeto de estudio; por lo que su tratamiento por la doctrina patria no es aún abundante pero sí especial en algunos casos.

El carácter incipiente que presentan las conclusiones y soluciones hasta ahora dadas por la jurisprudencia a los problemas que la figura del Grupo de Empresas acarrea para el Derecho del Trabajo, hace que la investigación que se presenta mediante este trabajo trascienda los linderos de la mera compilación sistemática de dogmas y teorías, siendo fructífera y provechosa para el desarrollo futuro de la legislación laboral venezolana, tanto sustantiva como adjetiva, así como para el enriquecimiento de la doctrina patria, por lo que luce fundamental precisar, analizar y estudiar los efectos materiales del fenómeno antes referido, de una manera científica, práctica y objetiva.

La novedad del tema y la carencia de un texto integrado y de una legislación especializada en la materia que brinde suficiente seguridad jurídica a los sujetos interesados, hace que el análisis y la investigación sobre el mismo sea ventajosa para la solución de los retos cotidianos que se presentan en el mundo laboral dentro del marco de las relaciones empresariales.

En síntesis, se aspira y pretende que el presente trabajo coadyuve a continuar el sendero ya iniciado por muchos estudiosos de la materia, para la formulación y planteamiento de una teoría jurídica, clara y concreta, en cuanto a los efectos materiales o sustantivos y directrices que deben regir y guiar a los Grupos de Empresas en el marco del Derecho Laboral Venezolano.

# **CAPÍTULO I**

## **CARACTERÍSTICAS Y ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL GRUPO DE EMPRESAS**

### **Definición del grupo de empresas**

Definir al grupo de empresas no resulta una tarea sencilla. Aunque la doctrina y la jurisprudencia tanto mercantil como laboral han hecho uso del vocablo en reiteradas oportunidades, el concepto es complejo y muy pocos autores se han abocado a estudiarlo.

Así las cosas, tenemos que el artículo 16 LOT define a la empresa de la siguiente manera:

Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro.

Entonces, de ahí podríamos colegir que el grupo de empresas es el conjunto de unidades de producción de bienes o de servicios cuyo fin es la realización de una o varias actividades económicas con fines de lucro en forma coordinada e integrada.

En este sentido, podemos decir que cuando dos o más empresas se unen o relacionan bajo ciertos parámetros y condiciones pueden llegar a formar un grupo económico.

En palabras de Ustáriz (2004), el grupo económico puede ser definido como el "...conjunto de sociedades con mayor o menor grado de autonomía, que se relacionan entre sí o con un tercero común, con el propósito de desarrollar un fin económico común o de promover y realizar servicios e iniciativas también comunes." (pp. 1039 – 1040). En el mismo sentido se han pronunciado otros estudiosos de la materia como Acedo y Acedo.

Para Jaime (2005), los grupos de empresas surgen como "... una consecuencia de las nuevas formas de organización de las empresas, las cuales, al adoptar este tipo de estructuras desconcentradas, buscan especializar la producción y, a la vez, identificar y controlar los riesgos". (p. 490).

Visto lo anterior, es menester señalar y acotar que no toda unión de empresas deviene en un grupo de éstas en los términos como ha sido contemplado en el Derecho Laboral Venezolano, y tampoco toda unión de empresas conlleva necesariamente la producción de efectos materiales y procesales como los que establece el RLOT y la jurisprudencia venezolana.

En efecto, el elemento medular aceptado por los especialistas en la materia y ratificado por la jurisprudencia patria es que se realicen actividades conjuntas que evidencien la integración del grupo con una finalidad común económica en el marco de una unidad organizativa y funcional. Lo cual, dicho en palabras de Pró (2005),

al comentar la sentencia de la SCS/TSJ en el caso Abbott Laboratorios, C.A:

Se reiteró de esta manera el criterio según el cual, **la existencia económica o mercantil per se de un grupo económico, no conlleva necesariamente a la responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo, sino que para ello es necesaria la concurrencia de, al menos, dos elementos** según lo señala la propia Sala de Casación Social, **como lo son la unidad en la organización y en el funcionamiento de éstas.** (p. 721) (Resaltado añadido)

En el mismo orden de ideas, De Buen (1999) señala que la noción de grupo de empresas “responde a una idea de integración hacia un fin específico de carácter económico en el que el denominador común es la dirección conjunta y una actividad concurrente, quiere decir, que todas tienden al mismo resultado final aunque con diferentes acciones”. (p. 113).

De allí que autores como Valverde, Rodríguez - Sañudo y García, (2003), respecto a los grupos de empresas determinan que:

... en estos grupos **quedan articuladas varias empresas** – normalmente sociedades mercantiles diferenciadas – bajo una **dirección económica unitaria**, lo que supone que todas ellas **actúan de forma coordinada**, obedeciendo a una **planificación común** de recursos y a una **política empresarial conjunta.** (p. 222) (Resaltado añadido)

Por tanto, sus objetivos tienden a la realización de actividades como la diversificación del capital, la compensación de riesgos, la integración vertical de actividades en una misma estructura productiva y la mejor cobertura del mercado de bienes y servicios.

En el caso venezolano, al margen de los comentarios sobre la ilegalidad de algunas normas del RLOT relativas a esta materia, lo cual será desarrollado en el capítulo II del presente trabajo, el Parágrafo Primero del artículo 22 RLOT considera que existe un grupo de empresas cuando:

...éstas se encontraren sometidas a una **administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente**, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas.  
(Resaltado añadido)

De todo lo anterior puede desprenderse que existirá un grupo de empresas cuando dos o más sociedades de comercio, entendidas como unidades de producción de bienes o de prestación de servicios, actuando de manera conjunta y permanente, bajo una administración o control común, se encuentren integradas en la realización de una o varias actividades económicas que, de manera concurrente, con miras a satisfacer un interés común, las conduzcan al logro de un mismo propósito de índole lucrativa.

En síntesis, según lo previsto en el RLOT, la noción del grupo de empresas debe ser entendida como el conjunto de unidades de producción de bienes o de prestación de servicios, constituidas bajo la forma de sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propio y diferenciado, que se articulan bajo una administración o control común, como una unidad económica de carácter permanente, en atención a una planificación y fin económico común.

## Características del grupo de empresas

Nuevamente, al margen de nuestros comentarios sobre su ilegalidad, el Parágrafo Segundo del artículo 22 RLOT, a los fines de facilitar a las partes en litigio la prueba de la existencia del grupo de empresas, consagró algunos supuestos de hecho con base a los cuales se debe presumir, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas en el Derecho del Trabajo Venezolano.

En este sentido tenemos que:

**Parágrafo Segundo:** Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando: a) Existiere **relación de dominio accionario** de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes; b) Las **juntas administradoras** u órganos de dirección involucrados estuvieren **conformados**, en proporción significativa, por las **mismas personas**; c) Utilizaren una **idéntica denominación, marca o emblema**; o d) Desarrollen en **conjunto actividades** que evidenciaren su **integración** (RLOT, artículo 22) (Resaltado añadido)

La norma en comento no indica si los supuestos en ella mencionados son concurrentes o si, por el contrario, es suficiente la presencia de uno solo de ellos para que opere la presunción.

Por lo tanto, siendo elementos presuntivos, los Jueces del Trabajo deberían, en la medida de lo posible, verificar la concurrencia de al menos dos de estos supuestos para que tenga lugar la presunción, la cual, en todo momento, admitiría prueba en contrario.

Sin embargo, por la redacción de la norma, pareciera ser suficiente la presencia de uno solo de estos supuestos para que se presuma la existencia de un grupo de empresas, ya que entre el supuesto c) y el supuesto d) se encuentra una conjunción disyuntiva.

Siguiendo los lineamientos de Jaime (2005, pp. 491-492) y Carballo (2001, pp. 86-87), los grupos de empresas se caracterizan por lo siguiente:

- a) **Carácter Pluralista del Grupo:** Se refiere a que el mismo se encuentra conformado por varias sociedades de comercio con personalidad jurídica y patrimonio propio. Es decir, los componentes del grupo son autónomos. Por lo tanto, no constituye un grupo de empresas el hecho de que una sola empresa se encuentre dividida en diferentes establecimientos o unidades productivas.
  
- b) **Interés Común:** El interés que posee cada una de las empresas que forman al grupo no es individual sino común. Se trata de un interés de naturaleza económica que es común a todas las sociedades que conforman al grupo. Posee cierta semejanza con el *animus societatis* del Derecho Civil. Puede ser definido como la intención de bienestar mutuo y recíproco que existe en función de la comunidad de intereses que une a los miembros del grupo. Se trata del vínculo o lazo que los une en la realización de actividades económicas que evidencian su integración como grupo, de tal forma que si

éste vínculo se rompe no podría existir el grupo. Se trata de un fenómeno de concentración en pluralidad y no de concentración en unidad (fusión de empresas). Se trata en definitiva del ánimo de cooperación y colaboración entre los miembros del grupo, de tal forma que la satisfacción del interés individual de cada uno de los integrantes del grupo se conjuga con el interés de todos a través del logro de objetivos que se entrelazan, traducidos en el provecho y prosperidad del negocio, a fin de obtener frutos, réditos o ganancias de índole económica.

- c) Dominio o Control: Se distinguen las empresas sometidas a una subordinación o control común en una estructura vertical, frente a las empresas sometidas a relaciones de coordinación en una estructura horizontal. Se trata de una integración de los miembros del grupo en un único proceso de producción de bienes o prestación de servicios, bajo una dirección o control común. Respecto a este punto, el ya citado Parágrafo Primero del artículo 22 RLOT establece que los miembros del grupo empresarial deben estar sometidos a una administración o control común, constituyendo una unidad económica de carácter permanente. Por lo tanto, no cualquier unidad económica constituye un grupo de empresas con efectos relevantes para el Derecho del Trabajo Venezolano, sino sólo aquella cuya existencia sea permanente, por oposición a temporal o transitorio.

Una forma efectiva de analizar a los grupos de empresas, consiste en fragmentar o separar sus elementos en dos categorías, de acuerdo a las clasificaciones presentadas por estudiosos de la materia como Pró y Alonso.

Estas son: (i) elementos constitutivos o esenciales y; (ii) elementos accesorios.

Los primeros son necesarios y suficientes para declarar la existencia de un grupo de empresas. Los segundos son adicionales a los primeros y no esenciales. Ayudan a determinar, pero no necesariamente denotan, la existencia de un grupo de empresas.

Los elementos constitutivos son contundentes, mientras que los elementos accesorios únicamente ayudan presumir la existencia del grupo económico pero son desvirtuables mediante prueba en contrario.

### **Elementos constitutivos o esenciales**

- a) Accionistas comunes con facultad de control y dominio vertical. Pueden ser personas naturales o jurídicas. Lo medular es que su participación accionaria se vea reflejada en la mayoría de las sociedades que conforman al grupo. En efecto, debe existir un socio controlante del grupo. Ello puede verse reflejado algunas veces, por vía de consecuencia, en la conformación de las Juntas Directivas de las sociedades

controladas o administradas al observarse directores o funcionarios comunes en la mayoría de ellas.

- b) Interés Común: No existe grupo de empresas sin un interés económico común, el cual se logra a través de la gerencia coordinada de las sociedades que lo conforman y la actividad concurrente de éstas. Se trata en definitiva del ánimo de cooperación y colaboración entre los miembros del grupo, de tal forma que la satisfacción del interés individual de cada miembro del grupo se conjuga con el interés de todos a través del logro de objetivos que se entrelazan, traducidos en el provecho y prosperidad del negocio, a fin de obtener frutos, réditos o ganancias de índole económica.
- c) Pluralidad de negocios inherentes e integrados: La actividad económica del grupo, vista en su conjunto, es una sola, aunque se desarrolle a través de la fragmentación del proceso productivo, bien sea por fases o por actividades principales y accesorias o complementarias pero inescindibles o íntimamente vinculadas. Se refiere a las actividades operativas del proceso productivo de bienes o de prestación de servicios.
- d) Carácter Permanente: No toda unidad económica constituye un grupo de empresas con efectos relevantes para el Derecho del Trabajo Venezolano, sino sólo aquella cuya existencia,

operatividad y funcionamiento sea de carácter permanente, es decir, no temporal ni transitorio.

### **Elementos accesorios**

- a) El uso de idéntica denominación, marca o emblema: Referido a nombres comerciales, logotipos e imagen corporativa.
  
- b) Desarrollo conjunto de actividades que evidencian la integración del grupo: Dentro de esta categoría se ubica la unificación de operaciones relativas al manejo de los activos y pasivos de las empresas que conforman al grupo; tales como tesorería centralizada, funcionamiento unitario, plantillas únicas, nóminas centralizadas, prestación de servicios administrativos compartidos para las empresas que conforman al grupo. Se refiere a los servicios o actividades netamente administrativas de los miembros del grupo económico.

### **Jurisprudencia**

En fecha 26 de abril de 2004, el Juzgado Superior Cuarto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, presidido por el Juez Juan García Vara, en el caso Ángel Roa contra las empresas BP Exploración de Venezuela, S.A., BP Exploración Venezuela Limited y BP Oil Venezuela LTD, dictó sentencia en los siguientes términos:

... en el presente caso no se ha demandado a grupo alguno, las demandadas son tres empresas (...) muy bien denominadas en el expediente, claramente identificadas con su registro mercantil y el actor no está demandando a ningún ente que agrupe empresas.

Vale decir que en dicho caso, el actor no probó la existencia de un controlante que pudiera responder por el conjunto demandado y tampoco acreditó la existencia de un interés común. Por esa razón, dicho fallo señaló que:

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

En consecuencia, el actor no demostró los elementos esenciales para la determinación de la existencia del grupo. Adicionalmente, el Juez no detalló la existencia de los elementos accesorios pero suficientes para que opere la presunción relativa que implica la posibilidad de existencia de un grupo económico con los consecuentes efectos que ello conlleva.

Por otra parte, en fecha 20 de julio de 2005, la SCS/TSJ, con ponencia del Magistrado Omar Mora, en el juicio seguido por María

Urrutia contra Últimas Noticias, C.A. y el Mundo, C.A., estableció que:

... advierte la Sala que en el caso subjudice, quedó justificado que las sociedades mercantiles demandadas (...) conjuntamente con la empresa Publicaciones Carriles, conforman un grupo económico al existir **rasgos de administración común y de integración de actividades en el ámbito del proceso productivo**, (...) por cuanto se insiste, **todas tienen accionistas comunes con poder decisorio, sus juntas directivas están constituidas en gran proporción por las mismas personas y desarrollan actividades vinculadas con la industria de la información** fundamentalmente escrita. (Resaltado añadido)

En este caso se estableció la existencia del grupo de empresas derivado de la evidencia de elementos corporativos, administrativos y gerenciales determinantes de la existencia de un proceso de producción integrado.

En sentencia de fecha 21 de septiembre de 2006, la SCS/TSJ, con ponencia de la magistrada Carmen Elvigia Porrás de Roa, en el caso Koung Woung Young contra Telecomunicaciones Movilnet, C.A. y CANTV, dictaminó que:

De la lectura de dicho fallo cuya nulidad se pretende, se constata que el fundamento esgrimido en cuanto a la existencia o no de un grupo económico, por una parte es atinado en lo que respecta a la responsabilidad solidaria, (...) no obstante, por la otra, se aparta de dicha doctrina y desconoce la existencia del grupo económico, **que sin duda existe entre ambas empresas dada la composición accionaria**,... (Resaltado añadido)

De esta forma, analizando los elementos constitutivos o esenciales del grupo de empresas, la SCS/TSJ dictaminó que existía un grupo de empresas con base a la composición accionaria.

Finalmente, en sentencia dictada en fecha 10 de diciembre de 2007 por el Tribunal Tercero de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda con sede en la ciudad de los Teques, en la demanda que por cobro de prestaciones sociales intentó el ciudadano Gilles Valensi Vivante contra las sociedades de comercio Farmacia Sana 18 C.A., Locatel Franquicia C.A., Locatel Servicios C.A., y Farmacia Locatel C.A., se señaló que:

Del análisis de la pruebas cursantes a los autos, **se evidencia que las empresas demandadas no conforman una unidad económica, por cuanto no se demostraron los presupuestos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento, para estar en presencia de un grupo de empresas**, ya que todas las sociedades mercantiles demandadas, tienen patrimonios separados, domicilios, representantes legales y accionistas distintos, y tampoco se pudo comprobar que una empresa ejerza el control sobre la otra o imponga obligaciones onerosas o persigan un mismo fin económico, dada la falta de elementos probatorios aportados al proceso. (Resaltado añadido)

En síntesis, los pronunciamientos emitidos por la jurisprudencia citada sobre la existencia de grupos empresariales han sido precisos al afirmar y determinar que debe tratarse de agrupaciones de sociedades de comercio bajo una dirección, control y dominio accionario unitario de carácter permanente. Sin embargo, esta jurisprudencia no ha desarrollado criterios específicos sobre la

suficiencia de los elementos accesorios establecidos en el Parágrafo Segundo del artículo 22 RLOT a los fines de determinar la existencia de un grupo empresarial.

## **CAPITULO II**

### **ALCANCE E IMPLICACIONES DE LA SOLIDARIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES ESTABLECIDA EN EL RLOT**

#### **Definición y bases legales de la solidaridad**

Las obligaciones solidarias constituyen una excepción al principio general de la divisibilidad de las obligaciones cuando éstas tienen pluralidad de sujetos, representados por las obligaciones conjuntas o mancomunadas.

Para Maduro y Pittier (2000) "La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno de ellos puede ser constreñido al pago de la totalidad; y el pago hecho por uno de ellos libera a los otros deudores frente al acreedor pagado." (p. 75)

En el mismo orden de ideas, los referidos autores continúan afirmando que "También hay solidaridad cuando existiendo varios acreedores cada uno de estos tiene el derecho de exigir el pago total de la acreencia y el pago hecho a uno solo de ellos libera al deudor para con todos". (2000, p.75)

La anterior definición tiene su fundamento en el artículo 1.221 CCV, el cual 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 de 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.

Por su parte, el artículo 699 del Código Civil Argentino define a las obligaciones solidarias expresando que "La obligación mancomunada es solidaria, cuando la totalidad del objeto de ella puede, en virtud del título constitutivo o de una disposición de la ley, ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores."

De igual modo, para los autores Hierrezuelo y Núñez (2003, p. 29), citando a Rezzónico, la obligación mancomunada es solidaria cuando:

...por voluntad de las partes o de la Ley existe exigibilidad de la prestación total, sea porque cada uno de los deudores se ha comprometido a pagar al acreedor toda la deuda, o porque el deudor único se obligó asimismo a pagarla a cualquiera de los acreedores o porque cualquier acreedor puede cobrarla de cualquier deudor.

Asimismo el artículo 1.223 CCV dispone que "No hay solidaridad entre acreedores ni deudores, sino en virtud de pacto expreso o disposición de la Ley."

Por lo tanto, en el Derecho Venezolano, tenemos que la regla es la mancomunidad y la excepción es la solidaridad, debiendo ésta ser establecida mediante norma de rango legal o por pacto expreso. Por esa razón, la solidaridad no se presume.

### **Tipos de solidaridad**

La solidaridad puede ser pasiva o activa.

#### **Pasiva**

Para Maduro y Pittier (2000), la solidaridad pasiva ocurre cuando existe un acreedor y varios deudores (p.75)

Según Alfonso - Guzmán (2005), la obligación solidaria pasiva es "una especie de las obligaciones complejas, caracterizada por la pluralidad de sujetos vinculados por una comunidad compleja de intereses, que deben idéntica prestación." (331)

Para Brewer - Carías (2005), este tipo de solidaridad existe cuando "... varios deudores están obligados todos por la misma prestación o a la misma cosa, de manera que cada uno de ellos puede ser constreñido al cumplimiento por la totalidad; y si esto ocurre, ello libera a los otros."

## **Activa**

Por su parte, este tipo de solidaridad existe, en palabras de Maduro y Pittier (2000), cuando "... existen varios acreedores y un solo deudor." (p. 75)

Para Acedo y Acedo (2005) "... cuando varios acreedores tienen el derecho de exigir cada uno de ellos el pago total de la acreencia, y el pago hecho a uno solo de ellos libera al deudor para con todos, existe solidaridad activa."

### **Ilegalidad de la solidaridad consagrada en el RLOT**

De regreso a la materia laboral, es menester señalar que el vigente RLOT en su artículo 22 establece, respecto a la solidaridad pasiva laboral, que:

Los patronos o patronas que integraren un grupo de empresas, serán **solidariamente responsables** entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores o trabajadoras. (Resaltado añadido)

Ahora, aunque pudieran haber argumentos en contrario, varios autores son contestes en afirmar que la legalidad de la norma antes referida posee una validez cuestionable, toda vez que colide con principios generales del Derecho, los cuales únicamente permiten la existencia de la solidaridad en virtud de pacto expreso entre las partes o por expresa disposición de Ley. Por lo tanto, la validez de una norma de rango sublegal que establezca solidaridad pasiva

para los miembros de un grupo empresarial respecto a los créditos de los trabajadores que prestaron servicio en el seno del mismo es cuestionable.

En este sentido, Pró (2005), refiriéndose al RLOT de 1999, sostiene que "Lamentablemente, el artículo 21 del Reglamento de la LOT, sobre los grupos de empresa, desborda, inconstitucionalmente, los límites de la potestad reglamentaria del Ejecutivo Nacional, pues la solidaridad que esa norma establece entre los miembros del consorcio no está contemplada en la LOT." (p. 692)

La LOT reserva la aplicación de esta figura o modalidad obligacional únicamente a tres casos específicos, a saber: (i) intermediarios (artículo 54 LOT); (ii) contratistas y subcontratistas cuando realicen actividades inherentes o conexas (artículos 54, 55 y 56 LOT); y (iii) sustitución del patrono (artículo 90 LOT).

El referido planteamiento fue ratificado en pronunciamiento de la SCS / TSJ mediante sentencia No. 223, de fecha 19 de septiembre de 2001, caso Robert Cameron vs. Compañía Occidental de Hidrocarburos, Inc., cuando se estableció que:

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

- a) En su artículo **54**, cuando obliga al beneficiario de las obras o servicios realizados por el **intermediario** a quien aquél hubiera autorizado expresa o tácitamente; y
- b) Cuando obliga al dueño de la obra o beneficiario del servicio, frente a los trabajadores de los **contratistas** o

subcontratistas que utilice (artículo **56**  
*ejusdem*) Resaltado añadido)

Añade además la citada sentencia que:

A modo de conclusiones, puede entonces, afirmarse: 1. La Ley venezolana no es aplicable mas que a los servicios prestados o convenidos en Venezuela (Artículo 10 de la L.O.T.) 2. La solidaridad, como nexo entre deudores de una misma obligación, no proviene más que de pacto expreso o de regla legal.

Por su parte, autores españoles como Alonso – Olea (1998), respecto a la figura de la solidaridad pasiva, señalan que ella es "... la solución normal de las situaciones de pluralidad empresarial..." y que es perfectamente aplicable cuando "... varias empresas han sido efectivamente y directamente perceptoras de los servicios del trabajador..." siendo que dicha situación sólo puede darse cuando los servicios prestados lo han sido en forma "... indistinta o común, simultánea o sucesiva (...) datos estos que (...) deben ser tenidos por bastantes a efectos laborales para fundar y exigir la solidaridad." (p. 168)

Del mismo modo, el artículo 177 LOT señala que "**La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma**, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada." (Resaltado añadido)

El anterior precepto normativo de rango legal se refiriere únicamente al supuesto de determinación de las utilidades de la empresa, como beneficio legal expreso de orden público reconocido por la LOT a los trabajadores. Es un supuesto muy específico, dirigido al tema de las utilidades, el cual se da cuando la unidad de producción en la cual preste o haya prestado servicios el trabajador, aparezca dividida en diferentes explotaciones o tenga personerías jurídicas distintas o se encuentre organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

El supuesto anterior es específico, incluso se establece para determinar las utilidades a ser distribuidas sin que indique que exista responsabilidad solidaria y, por lo tanto, no contempla la aplicación de la figura de la solidaridad pasiva en el caso de existencia de un grupo empresarial, al menos para otros casos distintos al del reparto de utilidades.

En este mismo orden de ideas, de conformidad con las consideraciones precedentemente expuestas, es necesario que "... las limitaciones al principio de libertad de empresa se hagan por leyes formales, y no por reglamento o instrumentos normativos de rango sub – legal, y menos aún por desarrollo jurisprudencial como se ha venido haciendo en nuestro país." (Pró, 2005, p. 693)

Por lo tanto, se observa que el reglamentista laboral venezolano tipificó de manera ilegal un supuesto de obligación solidaria,

excediendo los postulados y directrices del Derecho común que rigen la aplicación y procedencia de la misma. Creando con ello confusión e interpretaciones inocuas con efectos graves y desbordados para el ordenamiento jurídico laboral venezolano; así como también respecto a libertades fundamentales constitucionalmente reconocidas, tales como la libertad económica y de empresa.

### **Diferencia con la Obligación Indivisible**

La indivisibilidad de las obligaciones constituye una excepción al principio de que éstas son divisibles.

El legislador venezolano ha distinguido tres tipos de indivisibilidad, a saber: (i) convencional; (ii) legal; y (iii) la que se deriva de la naturaleza del objeto de la obligación.

Es decir, en el primer caso, las partes pueden pactar que la obligación convenida, al momento de su ejecución, sea indivisible aún pudiendo ser divisible por la naturaleza de su objeto. Dispone el artículo 1254 CCV que "Quienes hubieren contraído conjuntamente una obligación indivisible, están obligados cada uno por la totalidad."

En el segundo caso, el propio texto legal ordena el cumplimiento de la obligación pactada de manera indivisible en beneficio de las partes o de alguna de éstas, especialmente del acreedor. Por lo

tanto, "Aún cuando una obligación sea divisible, debe cumplirse entre el deudor y el acreedor como si fuera indivisible" (artículo 1252 CCV)

En tercer lugar, cuando el objeto de la obligación pactada es un hecho indivisible o la transmisión o constitución de un derecho no susceptible de división, la obligación es indivisible.

En este sentido, dispone el artículo 1250 CCV que "La obligación es indivisible cuando tiene por objeto un hecho indivisible, la constitución o la transmisión de un derecho no susceptible de división."

Respecto a las diferencias entre la indivisibilidad y la solidaridad, Maduro y Pittier sostienen que aún cuando "... ambas nociones tienen efectos muy similares y en algunos casos idénticos, existen diferencias fundamentales ..." (2000, p. 372)

1.- La indivisibilidad nace por mandato legal, convención o por la naturaleza del objeto de la obligación. La solidaridad sólo nace por ficción legal o convención expresa entre las partes.

2.- La obligación solidaria se divide entre los herederos del deudor y del acreedor, quienes responden o reclaman sólo por sus partes. La obligación indivisible se transmite a los herederos conservando dicho carácter.

3.- El acreedor solidario activo puede recibir el pago en su totalidad sin otorgar caución a los demás coacreedores. En la indivisibilidad entre los herederos de un acreedor, el coheredero, para exigir el cumplimiento total, debe prestar caución a los demás coherederos.

4.- La interrupción de la prescripción aprovecha a los coacreedores solidarios activos, no así la suspensión. Los coacreedores indivisibles se aprovechan tanto de la interrupción como de la suspensión de la prescripción.

5.- El deudor solidario pasivo puede llamar a juicio a su codeudor, salvo que el demandado sea el deudor principal. El coheredero de un deudor que se ha obligado de manera indivisible, puede llamar a juicio a los otros coherederos, salvo que la obligación únicamente pueda ser cumplida por el heredero demandado.

Finalmente, podemos agregar que:

- La solidaridad no presupone indivisibilidad y viceversa. El hecho de haberse obligado a la misma cosa no implica haberse obligado por el todo. De modo que, según dispone el artículo 1.251 CCV, "La obligación estipulada solidariamente no adquiere el carácter de indivisibilidad."
- Por lo tanto, no pueden coexistir en paralelo la una o la otra. En consecuencia, no son aplicables los efectos de la solidaridad a la indivisibilidad y viceversa. Por esa razón, el

artículo 1.264 CCV dispone que “Las obligaciones deben cumplirse exactamente como han sido contraídas.”

- El codeudor de una obligación indivisible no posee acción de repetición, como sí la poseen los codeudores solidarios ya que “El codeudor solidario que ha pagado la deuda íntegra, no puede repetir de los demás codeudores sino por la parte de cada uno.” (artículo 1238 CCV)
  
- En cuanto a la extensión de la responsabilidad y la mora, “Cada uno de los deudores solidarios responde solamente de su propio hecho en la ejecución de la obligación y la mora de uno de ellos no tiene efecto respecto de los otros.” (artículo 1.227 CCV). Por el contrario, el deudor de una obligación indivisible responde siempre por el todo y la mora de uno de ellos afecta a todos los codeudores. De allí que conforme al artículo 1.269 CCV “Si la obligación es de dar o de hacer, el deudor se constituye en mora por el solo vencimiento del plazo establecido en la convención.” Lo cual opera para los codeudores que se han obligado de manera indivisible.
  
- Cabe acotar que en la obligación indivisible todos se obligan por el todo, mientras que en la obligación solidaria aunque los deudores se obliguen todos a la misma cosa, no implica que sea por el todo y **“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." (artículo 1222 CCV) (Resaltado añadido)

- En cuanto a las excepciones, "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." (artículo 1224 CCV)

### **Jurisprudencia**

Con mayor o menor frecuencia se ha abusado de la personalidad jurídica con la finalidad de eludir o diluir la responsabilidad que podría corresponder a determinadas personas naturales y sociedades de comercio respecto a ciertas obligaciones.

Lo anterior ha originado la construcción, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, de una teoría sobre el levantamiento del velo corporativo a fin de garantizar el cumplimiento de determinadas obligaciones ante la realización de conductas fraudulentas o ilegales, ejecutadas mediante el abuso de derecho o la comisión de actos de simulación.

Sin embargo, en la sentencia No. 558, de fecha 18 de abril de 2001, (caso CADAFFE) la SC/TSJ señaló que:

La existencia de grupos empresariales o financieros es lícita, pero ante la utilización por

parte del controlante de las diversas personas jurídicas (sociedades vinculadas) para diluir en ellas su responsabilidad o la del grupo, en sus relaciones con las terceras personas, **han surgido normas en diversas leyes** que persiguen la desestimación o allanamiento de la personalidad jurídica de dichas sociedades vinculadas, permitiendo al acreedor de una de dichas sociedades, accionar contra otra con la que carecía objetivamente de relación jurídica, para que le cumpla, sin que ésta pueda oponerle su falta de cualidad o de interés. (Resaltado añadido)

De allí que el levantamiento del velo corporativo depende de la expresa regulación legal que así lo permita, previa comprobación de la utilización de la figura como un acto dirigido a diluir la responsabilidad de las empresas que conforman el grupo.

Se trata entonces de una regulación de estricta reserva legal, ya que se configura como una limitación al derecho de asociación y de libertad económica consagrados en los artículos 52 y 112 CRBV. Por lo tanto, tratándose de un régimen sujeto a la estricta reserva legal, debe ser de aplicación restrictiva.

Ello nos conduce a recordar el criterio sostenido en la doctrina esbozada por la misma SCS/TSJ en sentencia n° 183/2002 (caso Plásticos Ecoplast), conforme al cual:

*...La Sala apunta, que no escapa de su conocimiento, el que sobre todo en el campo de las personas jurídicas, se trate de diluir la responsabilidad de las mismas, constituyendo diversas compañías de manera que unas enmascaran a las otras y hacen difícil a los futuros accionantes determinar a quién demandar. Se trata de un tipo de fraude que en principio nada tiene que ver con la existencia de*

*los grupos o unidades económicas y su pluralidad de empresas.*

*Así mismo, apunta la Sala, que por notoriedad judicial conoce cómo en materia laboral, las personas jurídicas patronales utilizan prácticas tendentes a confundir al trabajador sobre quién es su verdadero empleador; o como surgen -a veces hasta por azar- situaciones que enmascaran al verdadero patrón (...)*

*Ante este tipo de maniobra que entorpece al demandante la determinación del demandado, y que se constata casuísticamente ¿qué debe hacer el juez? Por lo regular el demandado trata de dilatar el proceso; opone, si fuere posible, cuestiones previas a fin de deslindarse del insuficientemente identificado en el libelo, o aduce una falta de cualidad, o niega la relación laboral, ya que él no es el demandado.*

***Pero en materia de interés social, como la laboral, el juez tiene que interpretar las normas con mayor amplitud a favor del débil, en beneficio de quien tiene las dificultades, y sin apegarse a lo formal, debe determinar si quien comparece por haber sido citado y niega en alguna forma su condición de demandado, realmente lo es o no, desbaratando la maniobra elusiva fundada en formalismos... (Resaltado añadido)***

Siguiendo este orden de ideas y esta misma línea de razonamiento, en fecha 14 de mayo de 2004, la SC/TSJ en el Caso Transporte Saet, S.A., respecto a la responsabilidad solidaria de carácter pasivo del grupo de empresas, determinó que:

Como se evidencia del fallo de esta Sala n° 558/2001 anteriormente citado, la existencia de grupos empresariales o financieros es lícita, pero ante la utilización por parte del controlante de las diversas personas jurídicas (sociedades vinculadas) para diluir en ellas su responsabilidad o la del grupo, en sus relaciones con las terceras personas, han surgido normas en diversas leyes que persiguen la desestimación

o allanamiento de la personalidad jurídica de dichas sociedades vinculadas, permitiendo al acreedor de una de dichas sociedades, accionar contra otra con la que carecía objetivamente de relación jurídica, para que le cumpla, sin que ésta pueda oponerle su falta de cualidad o de interés.

(...)

En estos supuestos, si se exigiere responsabilidad al grupo y no únicamente a la persona jurídica (formalmente) obligada, la libertad de asociación consagrada en el artículo 52 constitucional, concretada en la existencia de las diversas personas jurídicas, no sufre ningún menoscabo, porque **si el resultado dañoso para los terceros, proviene del abuso del derecho de asociarse, o de un fraude a la ley, instrumentado por las distintas sociedades, tal fin es ilícito; ello sin perjuicio de que se considere que en algunos casos surjan obligaciones indivisibles para el grupo, lo que es legalmente posible.**

Las leyes que regulan los grupos económicos, financieros o empresariales **evitan que** las distintas compañías, con las personalidades jurídicas que les son propias, pero que conforman una unidad económica, o mantienen una unidad de dirección y que obran utilizando una o más personas jurídicas para su beneficio, **evadan la responsabilidad grupal, ante el incumplimiento de las obligaciones asumidas por uno de sus componentes.**

**Con ello, se persigue legalmente evitar el abuso del derecho de asociarse, que produce una conducta ilícita, o impedir un fraude a la ley, o una simulación en perjuicio de terceros.** Para evitar estas posibilidades, el ordenamiento jurídico ha señalado **deberes y obligaciones solidarias** a la actividad concertada entre personas jurídicas y para ello ha reconocido a los grupos, sean ellos económicos, financieros o empresariales, los cuales pueden obedecer en su constitución a diversos criterios que las mismas leyes recogen.

**Como unidades que son, existe la posibilidad de que ellos asuman también obligaciones indivisibles o equiparables a éstas,** bien porque la ley así lo señale

expresamente, o bien porque la ley –al reconocer la existencia del grupo y su responsabilidad como tal- acepta que **se está frente a una unidad que, al obligarse, asume obligaciones que no pueden dividirse en partes, ya que corresponde a la unidad como un todo**, por lo que tampoco puede ejecutarse en partes, si se exige a la unidad (grupo) la ejecución, así la exigencia sea a uno de sus componentes.

**En consecuencia, al existir una obligación indivisible o equiparable**, cada uno de los miembros del grupo contrae y está obligado por la totalidad (artículo 1254 del Código Civil) por lo que el pago y el cumplimiento efectuado por uno de los miembros del grupo libera a los otros.

(...)

**...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 (...) 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,...** (Resaltado añadido)

En el mismo sentido, en fecha 21 de septiembre de 2006, la SCS/TSJ, mediante sentencia N° 1435 (caso Koung Wong Young contra Telecomunicaciones Movilnet, C.A. y CANTV), sostuvo que:

De la lectura del fallo cuya nulidad se pretende, se constata que el fundamento esgrimido en cuanto a la existencia o no de un grupo económico, por una parte es atinado en lo que respecta **a la responsabilidad solidaria, cuando se refiere a que se trata de una obligación indivisible**, y tiene sus bases en el criterio establecido por la Sala Constitucional de este Máximo Tribunal en sentencia N° 903, de fecha 14 de mayo de 2004, Transporte Saet, S.A.,... (Resaltado añadido)

Visto lo anterior, pareciera que la SC/TSJ ha partido de una errada premisa al establecer que la solidaridad pasiva laboral se equipara a una obligación indivisible que recae sobre el grupo como una unidad.

Bien, el razonamiento antes referido confunde conceptos e interpreta erróneamente ciertos principios del derecho civil, tal como lo ha señalado la doctrina.

En primer lugar, respecto a la solidaridad y su equiparación a la obligación indivisible, la doctrina del Máximo Tribunal de la República yerra puesto que “la obligación indivisible sólo puede existir cuando la cosa objeto de la obligación sea indivisible por su naturaleza, de manera que no pueda concebirse ni su indivisibilidad material o física, ni una divisibilidad por cuotas; o cuando se pacte expresamente por las partes en el contrato.” (Brewer-Carías, 2005, p.120)

En segundo lugar, el autor Brewer-Carías (2005), sostiene que “... la Sala, no sólo pretendió trastocar la obligación solidaria que regula inconstitucionalmente el Reglamento de la Ley Orgánica, convirtiéndola en indivisible, sino que además, desconoció el derecho de repetición que garantiza el artículo 1239 del Código Civil...” (p.122)

Por su parte, Acedo y Acedo (2005, p.529) señalan que “La sentencia contiene una gran cantidad de afirmaciones sobre lo que

son, (...) la solidaridad, la indivisibilidad, el patrimonio y la personalidad jurídica. Estas afirmaciones denotan una gran confusión sobre estos conceptos."

Respecto a las obligaciones de naturaleza pecuniaria, yerra la SC/TSJ al considerar indivisibles a priori las obligaciones pecuniarias, cuando el correspondiente deudor es miembro de un grupo, "... máxime si se toma en cuenta que el dinero es un bien fungible que puede ser dividido muy fácilmente, mediante una simple operación matemática..." (Acedo y Acedo, 2005, p. 530)

De igual modo, los referidos autores, Acedo y Acedo (2005) concluyen, refiriéndose a la doctrina del referido caso Transporte Saet, S.A., que a todo evento, "... la sentencia de la Sala Constitucional (...) no es de alcance general." (p. 533), no siendo vinculante para las otras Salas del Máximo Tribunal, en virtud de que la misma no interpretó directamente normas constitucionales, único supuesto de aplicación extensiva obligatoria previsto en el artículo 335 CRBV.

Sin embargo, no puede pasarse por alto que, en sentencia dictada por la SCS/TSJ en fecha 14 de diciembre de 2004, caso Enrique Álvarez vs. Abbott Laboratorios y Abbott Laboratorios, C.A., con ponencia del magistrado Juan Rafael Perdomo, la referida Sala pareció crear una excepción a la solidaridad pasiva consagrada en el artículo 22 RLOT, al considerar que:

Sin embargo, la empresa nacional ABBOTT LABORATORIES, C.A., no puede ser responsable

por los conceptos generados por servicios prestados a otras empresas relacionadas con el grupo económico ABBOTT, convenidos en otros países y con anterioridad a su relación con el trabajador.

De allí que, pudiera colegirse que en los casos específicos de movilidad laboral internacional, es decir, de transferencia de trabajadores de un país a otro, prestando servicios a cada país para o por cuenta de empresas distintas, no debe existir solidaridad entre éstas, aunque formen parte de un mismo grupo a nivel internacional.

**CAPÍTULO III**  
**LA UNICIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO**  
**CONSECUENCIA DE LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE**  
**EMPRESAS**

**Unicidad Vs. Fragmentación**

Desde hace varios años, con el auge de las economías sin fronteras y el desarrollo de las comunicaciones, transporte y tecnología, comenzó a gestarse una nueva categoría de trabajadores, quienes para ejecutar su labor o cumplir con su contrato, trascendían los límites de la territorialidad y, en algunos casos, de la Ley laboral que regía su estatus.

En el ámbito del grupo de empresas, no se está ajeno a dicha situación, ya que, cuando el trabajador presta servicios en el seno de un grupo económico, a través de sus distintas empresas subsidiarias, filiales o relacionadas, trasladándose periódicamente entre distintos estados o regiones de un mismo país o de un país a otro, se plantea la interrogante acerca de la existencia de una o varias relaciones de trabajo.

En este sentido, vale la pena señalar que “En el orden internacional, lo frecuente en el sistema multinacional es que se constituyan sociedades autónomas, inclusive con sometimiento a sistemas jurídicos diferentes pero que evidentemente responden a una política común.” (De Buen, 1999, p. 110).

De allí que, “El aprovechamiento de condiciones laborales más favorables para el costo final o la cercanía del mercado, o en su caso, de las materias primas, suelen ser los alicientes para esa transnacionalización económica.” (De Buen, 1999, p. 110).

Por su parte, la doctrina y la jurisprudencia han identificado en el seno del grupo de empresas, un efecto material o sustantivo denominado Unicidad de la Relación de Trabajo.

Para Palao (2000), se trata de “...situaciones en las que por necesidades en una de las empresas del grupo, y como parte de la carrera profesional de determinados trabajadores de la misma, el grupo decide transferir (...) a uno de sus trabajadores a otra empresa distinta para la que ha sido contratado...” (pp. 229 – 231).

En este sentido, Pró (2005) observa que “... uno de los problemas que se plantea en dichos supuestos de movilidad, es el relativo a **la consideración del tiempo de servicio prestado.**” (p. 697) (Resaltado añadido)

Lo cual supone determinar en cada caso particular en que se transfiera a un trabajador de un lugar a otro en el mismo país, o de un país a otro, o se ceda o se celebre un nuevo contrato de trabajo entre el trabajador y otra empresa del grupo económico, si se trata de diferentes relaciones de trabajo o si por el contrario se trata de una sola relación laboral.

Para darle solución a dicha situación, en el derecho laboral venezolano, se ha venido sosteniendo que "...se acepta la ficción jurídica mediante la cual el grupo de empresas funge como un solo empleador, por lo que entonces, es evidente que la relación de trabajo que mantenga el trabajador con los patronos integrantes del grupo, deberá ser considerada como una sola para todos los efectos legales." (Pró, 2005, p. 697)

### **El Trabajador que presta servicios sucesivos a varias empresas del grupo**

En el ámbito de un grupo de empresas nacional estamos en presencia de un trabajador que cada cierto tiempo es transferido entre varias empresas del grupo económico dentro de un mismo país. No sucede lo mismo en el ámbito de un grupo de empresas transnacional, en el cual estamos en presencia de un trabajador que cada cierto tiempo es transferido entre varias empresas del grupo económico ubicadas en diferentes países.

En el primer caso, al declararse la existencia de un grupo económico nacional, el trabajador goza de la ficción jurídica de Unicidad de la Relación de Trabajo por todo el tiempo que duró su vínculo con el grupo empresarial, a los efectos del cálculo de sus beneficios e indemnizaciones laborales.

En el segundo caso, además de la determinación del tiempo de servicio para el cómputo de los derechos laborales que correspondan al trabajador, existe el problema del conflicto de leyes, que necesariamente debe ser resuelto de manera casuística antes de determinar la existencia de una o varias relaciones de trabajo. En este sentido, vale la pena señalar que su análisis no forma parte del objeto del presente trabajo y, por lo tanto, su estudio quedará postergado para otra oportunidad.

No obstante lo anterior, respecto a los supuestos de movilidad laboral internacional para trabajadores que prestan servicios en el seno de un grupo económico, es menester puntualizar lo siguiente:

- a) La existencia de una relación de trabajo no implica que no puedan aplicarse varios ordenamientos jurídicos de manera sucesiva o simultánea, con ocasión a los conflictos de leyes que puedan presentarse. Corresponderá al órgano jurisdiccional dicha determinación.
- b) Lo anterior tampoco significa que los derechos o beneficios laborales a calcularse se deban computar aplicando una sola

ley laboral o incluyendo todo el tiempo de servicios. Es un tema que dependerá del caso concreto. En la sección de jurisprudencia del presente capítulo se presentarán ejemplos de ello, precedido de comentarios generales de la doctrina sobre el grupo de empresas transnacional.

- c) Finalmente, el hecho de que se puedan aplicar varias leyes laborales de dos o más países a un mismo tiempo de servicio, no implica que pueda duplicarse el pago de derechos laborales de igual o similar naturaleza. Lo contrario atentaría contra el equilibrio contractual entre las partes y materializaría un enriquecimiento sin causa de acuerdo a lo establecido en el artículo 1.184 CCV. Por esta razón, para garantizar este equilibrio podría jugar un papel importante el principio de la norma más favorable previsto en los artículos 89.3 CRBV, 59 LOT y 9,a),i) RLOT, el cual debe aplicarse conjuntamente con la regla del conglobamiento prevista en dichas normas.

### **El Trabajador que presta servicios simultáneos para dos o más empresas del grupo**

Puede suceder que, en el devenir de su contrato de trabajo, el trabajador acuerde la prestación de servicios simultáneos para dos o más empresas del grupo económico.

Para Jaime, (2005) cuando un trabajador presta sus servicios a una empresa que forma parte de un grupo económico, se suscitan dos problemas fundamentales: "...la consideración del tiempo de servicios en caso de transferencia y **la situación que se puede plantear cuando el trabajador presta servicios a dos o más empresas del grupo al mismo tiempo.**" (p. 498) (Resaltado añadido)

En efecto, puede suceder por ejemplo que un Jefe de Obra de un determinado grupo empresarial nacional perteneciente al ramo de la construcción, deba prestar servicios en las diferentes sedes y obras de las empresas del grupo, y también que, un Vicepresidente Comercial de un grupo de empresas nacional dedicado al ramo de la música y el entretenimiento, le sea asignada determinada región del país para dirigir, supervisar y coordinar las actividades de las empresas domiciliadas, subsidiarias, relacionadas o filiales del referido grupo en dicha localidad.

El trato jurídico que recibirán ambas figuras dependerá del tipo de grupo económico del que se trate, nacional o internacional.

El problema que presenta esta hipótesis consiste en determinar si existen varias relaciones de trabajo por separado o si, por el contrario, existe una sola. Del mismo modo, se debe determinar si existe un solo salario y un solo paquete de beneficios laborales o si, por el contrario, existen varios.

En Venezuela, la jurisprudencia reciente de la SCS/TSJ ha dicho que en este supuesto debe considerarse que existe una sola relación de trabajo, por ende, existe un solo salario y un solo paquete de beneficios laborales.

### **El Grupo de Empresas Transnacional**

Esta categoría de agrupaciones de sociedades de comercio responden netamente a una realidad económica y se caracterizan por estar constituidas en diferentes Estados, lo que en modo alguno hace sencilla su regulación jurídica.

Actualmente es muy escasa la regulación legal que puede encontrarse sobre la materia, siendo por tanto, innumerables las lagunas que pueden presentarse en los casos concretos.

Para Maekelt (2005), la importancia actual de los grupos de empresas transnacionales no requiere comentarios ya que su acción involucra "... aspectos de tanta relevancia como las inversiones extranjeras, la transferencia de tecnología, **la contratación internacional** y la captación de flujos financieros de los países en desarrollo." (p. 591) (Resaltado añadido)

En efecto, siendo su regulación jurídica compleja, es fundamental destacar y siempre tener presente que "...la legislación laboral venezolana es de eminente carácter territorial y de orden público, con lo cual, sus disposiciones son aplicables a todo contrato que se

celebre – *lex loci celebrationis* – o que se ejecute – *lex loci executionis* - en el país..." (Alonso, 2002, p.107)

De allí que el principal protagonista en el marco de las relaciones laborales en el seno de un grupo de empresas transnacional, sea el trabajador internacional, erigido éste como "... aquel cuya relación o contrato de trabajo tiene contactos relevantes con la legislación laboral de distintos países o jurisdicciones." (Felce, 2002, p. 5).

Para de La Rosa (1996), "En la actualidad el grupo de sociedades es la modalidad de concentración empresarial preferida por los operadores económicos." (p. 228)

En el mismo sentido, Felce (2002), "... es un hecho que cada vez más se acentúa la tendencia al empleo internacional, por virtud del cual se contratan trabajadores en un país determinado y posteriormente se asignan para prestar servicios en otros países." (p. 4)

Por lo tanto, es lógico considerar que, en el marco de interacción de los grupos de empresas internacionales, "Desde el punto de vista económico – administrativo permanece la unidad; desde el punto de vista político – jurídico impera la diversidad e independencia,..." (Galindo, 2002, p. 1093)

Finalmente, Maekelt (2005), concluye que:

Los grupos de sociedades de carácter transnacional juegan un importante rol en el

comercio internacional. Sus características principales son: la existencia de una dirección económica unitaria que se ejerce, en principio, con el dominio de una sociedad sobre otra u otras y la pluralidad jurídica, ya que se descarta la posibilidad de aplicar un solo ordenamiento jurídico a todas las empresas que constituyen el grupo. (p. 610)

Por lo tanto, en cuanto al derecho aplicable, es necesario acudir a las normas especiales del derecho internacional privado. En el caso venezolano, existe la Ley de Derecho Internacional Privado (1998), siendo ésta de aplicación privativa y preferente por ser Ley especial y posterior en la materia.

### **Jurisprudencia**

Desde el año 1965 el Máximo Tribunal de la República ha emitido fallos intentando delimitar los parámetros que deben ser tomados en cuenta al momento de resolver el tema de los grupos empresariales cuando existen elementos de extranjería involucrados o asociados al asunto.

En el año 1965, la SCC/CSJ, con ponencia del Magistrado Carlos Acedo, en su sentencia No. 115 de fecha 26 de julio del referido año, caso Jerome Baiman Acker vs. The Simulmatics Corporation, comenzó a sostener que "... no hay duda de que esa competencia territorial natural a quien le toca es a los Tribunales de Venezuela, donde **fueron llevados a cabo** todos los actos de ejecución del contrato...." (Resaltado añadido)

En consecuencia, refiriéndose a la cuestión del derecho aplicable, la SCC/CSJ señaló que "... los argumentos expuestos para someter la controversia a la legislación del Estado de Nueva York no cuadran en materia laboral, (...) pues la **protección** que la ley venezolana acuerda al trabajador que labora dentro de nuestro territorio no es **renunciable**, ..." (Resaltado añadido)

Concluyendo la referida sentencia que "... ello no excluye la aplicación objetiva de un precepto de la ley extranjera, si éste otorga al trabajador una **protección mayor o mejor** que la existente en el país." (Resaltado añadido)

Visto lo anterior, la SCC/CSJ demarcó los criterios a tomar en cuenta por el sentenciador a la hora de resolver casos de grupos empresariales con elementos de extranjería; a saber, carácter tuitivo del derecho del trabajo, irrenunciabilidad de los preceptos que lo informan salvo que existan otros más beneficios para el trabajador en otros ordenamientos jurídicos y preeminencia de la territorialidad sobre el lugar de celebración del contrato o del convenio entre las partes sobre el derecho aplicable.

Otro caso paradigmático muy comentado por varios autores especializados en la materia se refiere a la sentencia de la SCC/CSJ de fecha 16 de enero de 1985, Fernando Goncalves vs. Transportes Aéreos Portugueses, ponencia del Magistrado Carlos Trejo Padilla.

De manera tajante la SCC/CSJ determinó que "... **habiéndose ejecutado la relación laboral parcialmente** en Caracas, Venezuela, pero en forma **permanente y estable**; y, por ser el **lugar de su terminación**, es de **forzosa aplicación la normativa laboral venezolana.**" (Resaltado añadido)

Por otra parte, mediante sentencia de fecha 21 de enero de 1999, la Sala Político – Administrativa de la extinta Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Humberto J. La Roche, en el caso Luis Charry vs. Reuters Limited, visto que el actor prestó inicialmente sus servicios en Venezuela, siendo posteriormente transferido a Ciudad de México y finalizando su relación de trabajo en Panamá, desestimó la aplicación de la legislación patria en virtud de la aplicación del artículo 323 del Tratado de Derecho Internacional Privado (Código de Bustamante).

La norma antes referida establece que el juez competente para el ejercicio de las acciones personales es el del lugar del cumplimiento de la obligación. Interpretación que estuvo atada a considerar el lugar del cumplimiento de la obligación como el lugar de terminación o extinción del vínculo laboral, el cual había sido Panamá y no Venezuela.

En sentencia de la Sala Político – Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 7 de agosto de 2001, caso Carlos Serapio vs. Bailey de Venezuela, S.A., con ponencia del Magistrado Hadel Mostafá, tomando como base el criterio del domicilio del

demandado, la Sala concluyó que "... la jurisdicción para conocer de la presente demanda corresponde a los tribunales venezolanos."

En palabras de Alonso (2002) "Lo fundamental en este fallo es el cambio de opinión de la SPA respecto a la sentencia Charry Reuters Limited, pues a diferencia de este caso, en la sentencia en comentario se le reconoció la jurisdicción al juez venezolano, aun cuando la relación de trabajo se ejecutó y terminó en el extranjero." (p. 116)

Señala como corolario el citado autor que "... es conveniente precisar que la atribución de jurisdicción al juez venezolano con base a que el domicilio de la sociedad demandada está en nuestro país, **no necesariamente tiene que conducir a concluir que a toda la relación de trabajo, incluyendo la porción de servicio prestado en el extranjero, debe aplicársele la ley laboral venezolana.**" (2002, p. 117). (Resaltado añadido)

Seguidamente, la SCS/TSJ en fecha 19 de septiembre de 2001, con ponencia del Magistrado Omar Mora, en el caso Robert Cameron vs. OXY, se apartó del criterio sostenido anteriormente por la citada SCC/CSJ, señalando que la legislación laboral venezolana:

**...sólo estará sometida a la oportunidad o tiempo determinado de duración de la prestación de servicio en el Territorio Nacional,** sin que pueda, por tales motivos, hacerse extensiva a las prestaciones de servicio que haya podido realizar el trabajador en el país extranjero donde contrató o en cualquier otro si fuere el caso." (Resaltado añadido)

El autor patrio Carballo (2002, p. 132), respecto al significado de tal pronunciamiento, expresó que:

...nuestro Máximo Tribunal abandonó el criterio sentado, hasta entonces y por casi dos décadas, por nuestra jurisprudencia, precisando que el ordenamiento jurídico laboral ha de regir toda manifestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena prestado en el país, aun cuando el contrato de trabajo se hubiere celebrado o ejecutado parcial y anteriormente en el extranjero. Al tiempo, y en ello radica el relevante cambio jurisprudencial apuntado, **se declaró que nuestra legislación laboral, en ningún caso, regularía el tiempo de prestación personal de servicios ejecutada en otro u otros países distintos a Venezuela.** (Resaltado añadido)

En este sentido, para Alonso (2002, p. 117), en cuanto a la importancia del tema, señala que:

Esta decisión **representa un cambio sustancial dentro de la evolución jurisprudencial de la noción de grupo de empresas**, en la variante de este concepto, relacionada con el trabajador internacional. **Por primera vez se cuestiona la aplicación de la ley laboral venezolana a toda la relación de trabajo en el caso de un trabajador internacional que culminó la prestación de sus servicios en Venezuela.** (Resaltado añadido)

Concluye Felce (2002, p.37) sosteniendo que:

A nuestro juicio en forma acertada, esta sentencia (...) modificó el criterio que venían aplicando los Tribunales del Trabajo para el cálculo de las prestaciones sociales que correspondieran a los trabajadores internacionales cuya relación de trabajo se hubiera ejecutado en Venezuela en forma estable y permanente, terminando en Venezuela.

De esta manera, es claro que “los servicios prestados en el extranjero para empresas extranjeras no pueden ser tomados en cuenta para la determinación de lo que corresponda al trabajador bajo la legislación laboral venezolana.” (Felce, 2002, p. 38)

En sentencia dictada por la SCS/TSJ en fecha 14 de diciembre de 2004, con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, en el caso Enrique Álvarez vs. ABBOTT LABORATORIES y ABBOTT LABORATORIES, C.A., fue ratificado el criterio antes referido, de la siguiente manera:

Respecto a la vinculación entre las empresas demandadas, de la revisión de la inspección realizada y de las documentales aportadas se desprende que ABBOTT LABORATORIES y ABBOTT LABORATORIES, C.A., junto con otras sociedades, **forman con un grupo de empresas del mismo nombre, un grupo de empresas con negocios a escala internacional**, es decir, son partes de una misma unidad organizativa y funcional. Para el caso de trabajadores extranjeros ha establecido esta Sala en sentencia N° 223 (Cameron vs OXI) de 19 de septiembre de 2001 que cuando éstos hayan sido contratados en el exterior y posteriormente trasladados a Venezuela, país donde finaliza la relación laboral; al realizarse el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de prestaciones sociales, **deberá tomarse única y exclusivamente para dicho cálculo, el tiempo de servicio efectivamente prestado en territorio nacional, sin poder en ningún caso, hacerse extensivo al período o lapso de duración de la prestación de servicio que haya realizado el trabajador en otro u otros países distintos a Venezuela.** (Resaltado añadido)

Por otro lado, en su sentencia número 1175 de fecha 20 septiembre

de 2005 (caso Eduardo Antonio Trajkovic Varriale vs. Fine Air Services Inc. y otras), la SCS/TSJ, con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena, en cuanto a una relación iniciada y finalizada fuera del territorio nacional, existiendo una prestación parcial del servicio en nuestro país, estableció lo siguiente:

(...) Es así, que no solamente de la declaración que el ciudadano actor rindió en un tribunal de los Estados Unidos de América, sino también de las actas que conforman el expediente, **se evidencia que la relación de trabajo comenzó y finalizó en los Estados Unidos de América**, que el trabajador accionante convino con su empleadora una remuneración en dólares americanos y que durante más de 10 años esta persona no fue inscrita en los registros del Seguro Social en Venezuela y por supuesto no recibió los beneficios establecidos en las normas venezolanas, **lo cual es contundente para afirmar que todos los beneficios laborales a que tenía derecho el trabajador demandante fueron cancelados conforme al régimen jurídico que tutela el trabajo convenido en los Estados Unidos de América.**

Por tal razón, erró la recurrida en darle la tutela establecida en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo al trabajador demandante, pues aún y cuando, aplicando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, **se concluye que la relación que unió a las hoy partes controvertidas fue de naturaleza laboral. Sin embargo la misma no se encuentra sujeta al amparo de la ley venezolana sino a la ley norteamericana**, razón por la cual se anula el fallo recurrido, independientemente de los derechos que asiste al actor de reclamar por ante las autoridades judiciales de los Estados Unidos de América lo que le pudiese corresponder como consecuencia de la relación laboral convenida y pactada en dicho país. (...)" (Resaltado añadido).

Criterio este del cual no existe, hasta el momento, otro precedente

jurisprudencial emanado de la SCS/TSJ.

Salvo el criterio antes referido, en el año 2005, la SCS/TSJ continuó de manera pacífica y reiterada sosteniendo el criterio OXY, tal y como se evidencia de la sentencia dictada por la referida Sala en fecha 8 de noviembre del citado año, en el caso C.S García vs. Bailey de Venezuela, S.A.

Recientemente, en sentencia dictada en fecha 12 de diciembre de 2007 por el Juzgado Superior Segundo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conociendo en apelación de la demanda que por cobro de prestaciones sociales intentó el ciudadano estadounidense Michael Little contra la sociedad de comercio CHEVRON TEXACO GLOBAL TECHNOLOGY SERVICES COMPANY, constituida conforme a las leyes del estado de Delaware, Estados Unidos de América, con sucursal en la ciudad de Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela, se señaló que:

(...) esta Alzada observa que desde el caso de Oxy, la Sala ha venido dándole un tratamiento a las relaciones laborales iniciadas en otros países y culminadas en el nuestro, **entendiendo que es una sola la relación laboral, como una unidad del contrato a todos los efectos legales, no obstante admite la segmentación de servicios prestado bajo el imperio de diversas leyes territoriales y de orden publico** los cuales han de ser demandados de conformidad con la ley del lugar de su celebración. (...) ... al habersele pagado al actor al finalizar la relación laboral, como es reconocido por ambas partes, los beneficios que surgieron con ocasión de **una relación que se**

**inició y culminó en EUA, aunque hubo dos asignaciones temporales del demandante a Australia y Venezuela, que el domicilio del demandante y la casa matriz del grupo Chevron se encuentran en EUA, que la mayor parte de los servicios (considerados como integrantes de un solo contrato de trabajo) se prestaron en EUA, que la seguridad social del quejoso se rigió durante el decurso de la relación por las leyes de California y era la ciudad de San Ramón, en ese Estado, el lugar de repatriación o de origen, se hace necesario concluir que al realizarse el pago al finalizar la relación laboral, éste incluía, todos los beneficios que se generaron en el país, por lo cual no se puede ordenar el pago adicional de sumas de dinero en bolívares, tal y como lo pretende la parte actora, por ese sólo hecho, ya que el actor recibió beneficios similares que privilegian el tiempo de servicio prestado en su integridad.**  
(Resaltado añadido)

De los razonamientos y criterios precedentemente expuestos se puede colegir que, para el derecho laboral venezolano, en los supuestos de movilidad laboral internacional en el seno de un grupo económico, actualmente, si bien se considera que existe una sola relación de trabajo (unicidad), ello no necesariamente conlleva a la aplicación de un único ordenamiento jurídico por todo el tiempo que dure la relación de trabajo.

Finalmente, en el ámbito nacional, en sentencia No. 0040, de fecha 31 de enero de 2007, caso Grises Sierra vs. Confecciones Bélica, C.A. y otra, con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras, la SCS/TSJ determinó que cuando se ejerce un trabajo para dos empresas de una misma unidad económica, se considera que existe una sola relación de trabajo y por tanto, un solo salario.

En este sentido, la referida sentencia expresó que:

Pues bien, esta Sala observa que la recurrida estableció que en la causa bajo examen existía una unidad económica entre las empresas codemandadas, **y por ende, la relación que unió a la trabajadora con ellas, fue una sola.** (Resaltado añadido)

En el mismo orden de ideas, en sentencia de fecha 27 de febrero de 2007, SCS/TSJ, caso Rafael Moreno Pastrán vs. Telecomunicaciones Movilnet, C.A., y CANTV, con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras, se ratificó el anterior criterio de la siguiente manera:

Así las cosas, para el trabajador que presta servicios a una empresa que forma parte de un grupo económico, **debe considerarse que existe una sola relación de trabajo;** esto tiene que ver con dos problemas fundamentales: la consideración del tiempo de servicios en caso de transferencia y la situación que se puede plantear cuando el trabajador preste servicio a dos o más empresas del grupo económico al mismo tiempo. (Resaltado añadido)

**CAPÍTULO IV**  
**PROCEDENCIA Y ALCANCE DE LA ISONOMÍA DE LAS**  
**CONDICIONES DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA**  
**EXISTENCIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS**

**Definición**

A pesar que la figura de la isonomía no está contemplada a texto expreso en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, la figura ha sido objeto de análisis, debates doctrinarios y jurisprudenciales, desde que comenzó a enunciarse como uno de los efectos materiales o sustantivos de la declaratoria de la existencia de un grupo de empresas en el marco de una relación jurídica de naturaleza laboral.

En este sentido, partiendo de la idea que el grupo de empresas constituye un solo patrono, para Jaime (2005) "... es lógico concluir que los trabajadores que prestan servicios para éste (el grupo de empresas) deben disfrutar de las mismas condiciones de trabajo,..." (p. 498)

Añadiendo que, "...en caso de que uno de ellos desempeñe la misma labor que otro trabajador que presta servicios en otra de las empresas del grupo, tendrá derecho a percibir idéntico salario." (Jaime, 2005, p. 498)

Sin embargo, sostener que la isonomía u homogenización de las condiciones laborales es un efecto automático de la solidaridad pasiva, no es una posición unánime.

En efecto, la LOT sólo establece, de manera expresa y clara, la existencia de dicha figura en dos supuestos específicos, a saber: (i) trabajadores contratados por intermediarios, quienes tendrán derecho a percibir los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el beneficiario (artículo 54 LOT); y (ii) trabajadores de contratistas y subcontratistas que ejecuten labores inherentes o conexas con la actividad a que se dedica el beneficiario de la obra o servicio, quienes gozarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores empleados en la obra o servicio (artículos 54, 55 y 56 LOT).

Al respecto, sostiene Pró (2005) que en el ámbito del grupo de empresas la isonomía "...sólo se produce en los casos en que se evidencie **simulación o fraude laboral,**..." (p. 700), (Resaltado añadido)

Añadiendo, respecto a la posibilidad de aplicar la isonomía como consecuencia automática de la solidaridad pasiva, que la misma sólo puede admitirse "...excepcionalmente, (...) cuando se **evidencie la intención de incurrir en fraude por parte del empleador,**..." (Pró, 2005, p. 700) (Resaltado añadido)

De lo anterior se desprende que, si la solidaridad sólo existe por pacto expreso entre las partes o por mandato legal, sólo podrá existir isonomía como efecto automático de la solidaridad pasiva en tanto y en cuanto haya un pacto expreso, un mandato legal o la prueba indubitable de fraude por parte del empleador en perjuicio de los derechos laborales del trabajador.

En este contexto, puede entenderse que la isonomía es la homologación o igualación de las condiciones de trabajo en el seno de un grupo de empresas como consecuencia de la existencia de dicho grupo y de la concurrencia de otras condiciones adicionales.

Sin embargo, tal igualación no procede necesariamente como efecto automático de la solidaridad pasiva que los miembros del grupo puedan tener respecto a los derechos de sus trabajadores, y sólo es aplicable bajo ciertos criterios de procedencia que ha desarrollado la jurisprudencia de la SCS/TSJ.

### **Principio “a trabajo igual, salario igual”**

El origen de la isonomía se encuentra en uno de los principios informadores del derecho del trabajo, denominado principio de “a trabajo igual, salario igual” o, mejor aún “a trabajo de igual valor salario igual”.

Este principio tiene su antecedente en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, suscrito en Versalles, en el año 1919, texto

en el cual se hizo un reconocimiento expreso del principio de salario igual por trabajo de igual valor, en atención a los correctivos y garantías que debían tomarse en cuenta para paliar las condiciones de trabajo que se desenvolvían en ambientes de injusticia, miseria y privaciones para un gran número seres humanos.

De lo anterior se desprende que la finalidad de la isonomía estriba en la corrección de situaciones ilegales orientadas al detrimento o menoscabo de la remuneración de los trabajadores; de ahí que pueda afirmarse entonces que procede por vía de excepción y no como regla de aplicación automática o general.

En 1944, fue ratificado en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia).

Seguidamente, en el año 1948, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se determinó en el artículo 3.2 que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."

Dicho precepto se hizo patente, con carácter normativo especial laboral, por vez primera a nivel internacional, en el Convenio No. 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958). Este convenio fue debidamente ratificado por Venezuela, publicado en Gaceta Oficial No. 27.609 de fecha 3 de diciembre de 1964.

Posteriormente, en el año 1966, fue nuevamente reconocido en el artículo 7, literal a), numeral (i), del Pacto internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como atributo del derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial “Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor,…”

Finalmente, en el plano internacional, en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, celebrada en Ginebra, en el año 1998, se declaró que todos los miembros de la organización tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, los derechos fundamentales del trabajo, entre otros, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el campo nacional, el artículo 91 CRBV señala que “...Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo.”

Dicho precepto fue desarrollado por el legislador venezolano en el artículo 135 LOT en los siguientes términos:

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

A diferencia de la norma programática constitucional y las enunciaciones en los convenios y declaraciones internacionales, la norma legal dispuesta en la LOT, determina los supuestos de procedencia que deben ser tomados en cuenta para que opere la

aplicación de la isonomía como consecuencia del principio a trabajo igual, salario igual.

La razón de ser de este principio de derecho laboral de reconocido rango constitucional, estriba en conceder igual remuneración a aquellos trabajadores que se encuentren en similar situación de puesto, eficiencia, jornada y capacidad, como correctivo de situaciones injustas en las que priva la discriminación laboral.

En efecto, la isonomía, entendida como la obligación de extender o uniformar las condiciones de trabajo "...se dirige a **suprimir las desigualdades no justificadas legalmente, entre trabajadores de análoga profesión u oficio concurrentes en la misma empresa.**" (Alfonzo – Guzmán, 2005, p. 343) (Resaltado añadido)

### **Criterios de procedencia**

A pesar del claro origen de la isonomía en el grupo de empresas no fue sino hasta el año 2006 cuando la SCS/TSJ fijó los criterios de procedencia para que la misma opere en dicho contexto. Sin embargo, tal posición no ha sido constante. En la sección de jurisprudencia del presente capítulo se presentarán ejemplos de ello.

En este sentido, en sentencia N° 0327 de la SCS/TSJ de fecha 23 de febrero de 2006, con ponencia del Magistrado Luis Eduardo Francheschi, en el juicio intentado por José Bohórquez contra

Construcciones Industriales, C.A., y Raymond de Venezuela, C.A., (Rayven) expediente N° 051235, comentando las paradigmáticas decisiones referidas a los casos Luis Durán Vs. Inversiones Comerciales, S.R.L; y Rafael Lara Vs. Distribuidora Alaska, C.A., dictadas en el año 2003, se determinó que:

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

Por lo tanto, con base al criterio antes referido, podemos sostener lo siguiente:

- La isonomía de las condiciones de trabajo tiene su origen en el principio "a trabajo igual, salario igual".
- En el marco de un grupo de empresas, la referida isonomía, no necesariamente se aplica como consecuencia directa de la solidaridad pasiva especial, consagrada ilegalmente por vía reglamentaria.

En consecuencia, conforme al criterio antes señalado, la referida figura jurídica, sólo sería aplicable cuando concurren las condiciones determinadas por la SCS/TSJ para ello. Según el fallo antes citado, son requisitos indispensables los siguientes: (i) Tener igual puesto, cargo u ocupación; (ii) Desarrollar la labor en idéntica jornada y; (iii) Desarrollar la labor en idénticas condiciones de eficacia.

Por lo tanto, según dicho fallo, no puede haber isonomía en las condiciones de trabajo entre trabajadores con diferentes puestos, distintas jornadas y condiciones de eficacia disímiles.

Vale la pena destacar que lo que realmente se busca con dicha figura es la igualación de la remuneración entre trabajadores víctimas de una discriminación salarial en los casos en que, en el marco de un grupo de empresas, teniendo igual puesto, jornada y condiciones de eficiencia (artículo 135 LOT), tengan salarios distintos.

### **Jurisprudencia**

En sentencia de fecha 10 de abril de 2003 dictada por la SCS/TSJ, con ponencia del Magistrado Omar Mora, caso Oscar Lara vs. Distribuidora Alaska, C.A., y otras, se estableció que:

En este orden, si afianzamos el hecho de que la noción del grupo de empresas comprende forzosamente el reconocimiento de la ficción jurídica de unicidad de la relación de trabajo, tal y como se desprende del alcance y contenido del

artículo 21 del señalado Reglamento, cuando refiere a la solidaridad imperante en los integrantes del mismo, entonces, **el efecto de mayor envergadura podría devenir, en la isonomía de las condiciones de trabajo en el seno de éste.** Ahora, pese a que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo como se aclaró, intrínsecamente abone espacio al criterio de unicidad de la relación de trabajo en los supuestos de grupos de empresa, **no especifica si la solidaridad asignada apareja consigo la uniformidad de las condiciones de trabajo.** Empero, el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo parece satisfacer tal irresolución, al consagrar que la determinación de los beneficios en la empresa a los fines de la participación de los trabajadores en su distribución, se efectuará atendiendo al concepto de unidad económica, ello, con prescindencia de que la explotación de la actividad se encuentre diseminada en personas jurídicas diferentes. En tal sentido, de la ratio iuris se extrae, que **siendo la participación en los beneficios de la empresa entendida conforme a criterios de uniformidad, esencialmente en la remuneración, luego, para aquellas situaciones en las que se configura un grupo de empresas, igualmente puede ser extensible el fundamento de la uniformidad a otras modalidades de la remuneración y de las condiciones de trabajo en general.** Por ende, no alberga dudas la Sala para asentar, que **conteste con el principio de tutela de los derechos de los trabajadores, y en particular, con el constitucional de igual salario por igual trabajo, en el entorno del grupo de empresas opera la homogeneidad de las condiciones de trabajo tanto en el ámbito individual como colectivo.** (Resaltado añadido)

Según el fallo señalado, la SCS/TSJ extendió la aplicación de los efectos del artículo 177 LOT a otros tipos de remuneración y condiciones de trabajo, bajo el principio de uniformidad y equidad salarial, concluyendo que en el entorno del grupo de empresas

opera la homogeneidad de las condiciones de trabajo con base a dicho principio.

Meses más tarde, en sentencia de fecha 18 de septiembre de 2003, con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena, caso Luis Durán vs. Inversiones Comerciales, S.R.L y otras, la SCS/TSJ determinó que:

En este sentido, el derecho laboral venezolano partiendo de la aplicación del artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo entendida ésta bajo los criterios de uniformidad explicadas en la sentencia ut supra comentada, **para aquellas situaciones en las que se configure un grupo de empresas**, como en el caso sub iudice, **dicho criterio de uniformidad puede hacerse extensible a otras modalidades que devienen de la relación de trabajo**, puesto que dicho precepto aún y cuando expresamente es de aplicación para la distribución de las utilidades de una empresa, no obstante la doctrina patria ha ampliado su ámbito de aplicación, en beneficio de los trabajadores **en los casos en que el patrono trate de evadir ciertos derechos contenidos en el ordenamiento laboral**, impidiéndole por consiguiente al trabajador, satisfacer el derecho que tiene de percibir las prestaciones sociales, así como otros conceptos de índole laboral. (Resaltado añadido)

Nuevamente, la SCS/TSJ extendió la aplicación de los efectos del artículo 177 LOT a otros tipos de remuneración y condiciones de trabajo, bajo el principio de uniformidad y equidad salarial. Sin embargo, señaló que ello debe ser así en los casos en que el patrono trate de evadir ciertos derechos contenidos en el ordenamiento laboral, es decir, sólo cuando exista fraude a la ley por parte del empleador.

Seguidamente, en fecha 1 de noviembre de 2005, en el caso Dirimo Romero vs. Construcciones Industriales, C.A., con ponencia del Magistrado Omar Mora, la SCS/TSJ se pronunció en los siguientes términos:

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

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

En consecuencia, **el alegato del demandante de apoyarse en la solidaridad para extender los beneficios de los trabajadores de la industria petrolera a su condición, atenta contra el principio antes expuesto**, cuando durante toda la relación de trabajo, (...) se le aplicó, como es debido, el Contrato Colectivo de la Industria de la Construcción y no la Convención Colectiva Petrolera.

(...)

**De tal manera, resultan improcedentes los beneficios reclamados derivados de la contratación colectiva petrolera.** (Resaltado añadido)

En ese caso, el demandante pretendió la aplicación de la isonomía en las condiciones de trabajo con ocasión a la existencia de un grupo de empresas y de contratos colectivos con beneficios distintos, aplicables en el seno del referido grupo.

La SCS/TSJ, por su parte, determinó que cada empresa involucrada en la comparación de beneficios, tenía un objeto social diferente, y

por ende, no se daban los extremos para que tuviera lugar la isonomía, aunado al hecho de que a pesar de la existencia del grupo, las relaciones entre trabajadores y cada una de las demandadas se encontraban amparadas por contratos colectivos claramente definidos con base al tipo de actividad desempeñada por las empresas involucradas.

Lo anterior implica, una vez más, que la mera existencia de la solidaridad pasiva especial no necesariamente conlleva a la aplicación de la isonomía de las condiciones de trabajo en el marco de un grupo de empresas.

Seguidamente, en fecha 23 de febrero de 2006, con ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi, la SCS/TSJ, en el caso José Bohórquez vs. Construcciones Industriales, C.A. y Raymond de Venezuela, C.A., (Rayven), dispuso que:

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

En este fallo, la SCS/TSJ por primera vez indicó con detalle los criterios que a su juicio requieren ser verificados para que pueda aplicarse la figura de la isonomía en el marco de un grupo de empresas.

Por lo tanto, insistimos en que la isonomía no es consecuencia directa de la solidaridad pasiva especial.

Finalmente, luego de la evolución jurisprudencial antes referida, en sentencia de fecha 27 de febrero de 2007, la SCS/TSJ, con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras, en el caso Rafael Moreno vs. Telecomunicaciones Movilnet, C.A. y CANTV, se pronunció en los siguientes términos:

Al existir un solo patrono, se colige que los trabajadores que prestan servicios para éste deben disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, y **en caso de que uno de ellos desempeñe la misma labor que otro trabajador que presta servicios en otra de las empresas del grupo, tendrá derecho a percibir idéntico salario.** (Resaltado añadido)

No obstante lo anterior, la SCS/TSJ, en la misma sentencia, concluye sosteniendo que:

Durante el lapso en que C.A.N.T.V. fue una sociedad de comercio de naturaleza pública, acordó con la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL) un plan de jubilación para sus trabajadores, que contenía cláusulas de estabilidad y otros beneficios que superaban los del régimen legal; este plan se ha mantenido en las sucesivas Contrataciones Colectivas de Trabajo, incluso las suscritas luego de la privatización en diciembre de 1991, cuyos beneficios provienen de la antigua condición de empresa del Estado, con

una doble misión: (i) ánimo de lucro, y (ii) contribuir con el Estado en la búsqueda del bienestar de la población; **de allí que el origen distinto a la naturaleza de sociedad mercantil de carácter privado que ha ostentado Movilnet desde la fecha de su constitución, hace inaplicable para sus trabajadores el conjunto de beneficios laborales contenidos en la Contratación Colectiva de Trabajo celebrada entre C.A.N.T.V. y la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela (Fetratel), como consecuencia de la existencia de una unidad económica.** Así se decide. (Resaltado añadido)

La sentencia comentada merece especial atención en virtud de lo siguiente:

- En primer lugar, omitió la aplicación de los criterios sentados por la propia SCS/TSJ desde el año 2003 hasta el año 2006, declarando que existe isonomía en las condiciones de trabajo sólo por el hecho de haber un grupo de empresas, considerándolas como un solo patrono.
- En segundo lugar, determinó que sólo en el caso de que un trabajador desempeñe la misma labor que otro que preste servicios en otra de las empresas del grupo, tendrá derecho a percibir idéntico salario. Ello constituye una limitación al principio a trabajo igual salario igual, haciéndolo aplicable sólo al tema del salario y no al resto de las condiciones de trabajo.

- En tercer lugar, en el caso específico, no aplicó la figura de la isonomía puesto que el origen de las sociedades de comercio CANTV y Movilnet es disímil por haber nacido la primera con carácter público y la segunda con carácter privado. Por lo tanto, se determinó que los beneficios laborales contenidos en el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre CANTV y la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela, no eran aplicables a los trabajadores de la empresa Movilnet.

## CONCLUSIONES

Los elementos constitutivos del grupo de empresas son aquellos necesarios y suficientes para declarar la existencia del grupo, mientras que los elementos accesorios únicamente ayudan a presumir la existencia del grupo económico pero son desvirtuables mediante prueba en contrario. La doctrina y la jurisprudencia venezolana han identificado como elementos constitutivos del grupo de empresas a los siguientes: (i) existencia de accionistas comunes con facultad de control y dominio vertical; (ii) evidencia de un interés económico común; (iii) pluralidad de negocios inherentes e integrados y; (iv) carácter permanente de la unidad económica.

En el derecho venezolano la regla es la obligación mancomunada y la excepción es la obligación solidaria, debiendo ésta ser establecida mediante norma de rango legal o pacto expreso. La solidaridad no se presume. En este sentido la legalidad de la solidaridad prevista en el artículo 22 RLOT es muy cuestionable por cuanto colide con principios generales del derecho, ya que se trata de una norma de rango sublegal.

Autores nacionales han observado que uno de los problemas que se plantea en los supuestos de movilidad de trabajadores en el seno de un grupo económico, es el relativo a la consideración del tiempo de servicio prestado. En el derecho laboral venezolano, en los supuestos de movilidad laboral dentro del país, se ha aceptado la ficción jurídica mediante la cual el grupo de empresas funge como un solo empleador, por lo que la relación que mantenga el trabajador con patronos integrantes del grupo es considerada como una sola para todos los efectos legales. No sucede lo mismo respecto a los supuestos de movilidad laboral internacional, en los cuales, además de la determinación del tiempo de servicio para el cómputo de los beneficios laborales que correspondan al trabajador, existen problemas adicionales de solución casuística como lo son: (i) La cuestión de jurisdicción y (ii) el conflicto de leyes o determinación del derecho aplicable, los cuales necesariamente deben ser resueltos antes de determinar la existencia de una o varias relaciones de trabajo. Actualmente, la jurisprudencia de la SCS/TSJ, en los supuestos de movilidad laboral internacional en el seno de un grupo económico, si bien ha considerado que existe unicidad en la relación de trabajo, también ha aclarado que ello no necesariamente acarrea la aplicación de un solo ordenamiento jurídico a todo el tiempo que dure dicha relación, y que incluso podría no existir solidaridad en ciertos casos.

En general, la SCS/TSJ ha considerado que la isonomía de las condiciones de trabajo en el seno de un grupo económico procede sólo cuando concurren las condiciones por ella determinadas,

referidas a circunstancias que denotan discriminación salarial. Los referidos criterios son: (i) tener igual puesto; (ii) desarrollar la labor en idéntica jornada y (iii) desarrollar la labor en idénticas condiciones de eficacia. La finalidad de esta figura consiste en la igualación de la remuneración entre trabajadores víctimas de una discriminación salarial en los casos en que, en el marco de un grupo de empresas, teniendo igual puesto, jornada y condiciones de eficiencia (artículo 135 LOT), éstos sean remunerados con salarios distintos. Sin embargo, aún no existe por parte de la SCS/TSJ un pronunciamiento pacífico y reiterado al respecto.

La existencia de los grupos de empresas en el derecho del trabajo venezolano ha conducido a la jurisprudencia y doctrina nacional a identificar los efectos que ello conlleva y a precisar el alcance de los mismos. En este sentido, han sido identificados efectos materiales y procesales. El objeto del presente trabajo consistió en analizar los efectos materiales o sustantivos, identificando en primer lugar a la solidaridad pasiva especial consagrada en el artículo 22 RLOT, la cual es de cuestionable legalidad. En segundo lugar, la unicidad de la relación de trabajo, ficción jurídica creada por la doctrina y jurisprudencia en beneficio del trabajador para garantizar sus créditos laborales en los supuestos de movilidad laboral nacional, y en tercer y último lugar, la isonomía u homogeneización de las condiciones de trabajo, como derivación del principio "a trabajo igual, salario igual".

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Centro de Investigaciones Jurídicas. (2005). ***Derecho de grupos de sociedades***. Caracas: Arauco Ediciones.

Alfonzo – Guzmán, R. *El Grupo de Empresas* (2005). ***Otras Caras del Prisma Laboral***. Caracas: Texto.

Alfonzo – Guzmán, R. *El Grupo de Empresas* (2005). ***Derecho de grupos de sociedades***. Caracas: Arauco Ediciones.

Alfonzo, J. *Una aproximación al concepto de empresa y de grupo de empresas en la legislación laboral venezolana* (2003). ***Temas de Derecho Procesal Libro Homenaje a Félix S. Angulo Ariza***. (vol. I). Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Libros Homenaje No. 10)

Alonso, M. *Comentarios sobre el Grupo de Empresas y el Trabajador Internacional en la Legislación y Jurisprudencia Venezolanas* (2002). ***Doctrina Comentada del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social***. Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Serie Eventos No. 6).

Alonso – Olea, M. (1998). ***Derecho del Trabajo***. Madrid: Civitas.

Acedo, C., y Acedo. L. *Los Grupos de Sociedades desde la óptica del Derecho de Obligaciones*. (2005). **Derecho de grupos de sociedades**. Caracas: Arauco Ediciones.

Brewer – Carías, A. *La ilegítima despersonalización de las sociedades, la ilegal distorsión del régimen de la responsabilidad societaria y la violación del debido proceso en la jurisprudencia de la sala constitucional de Venezuela* (2005). **Derecho de grupos de sociedades**. Caracas: Arauco Ediciones.

Carballo, C. (2000). **Derecho Laboral Venezolano. Ensayos**. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Carballo, C. (2001). **Delimitación del Contrato de Trabajo. Franquicias, Teletrabajo, Invenciones Laborales y Fronteras del Contrato de Trabajo**. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Carballo, C. *Principio de Aplicación Territorial y Carácter de Orden Público d la Legislación Laboral Venezolana. Comentarios a propósito de la sentencia dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° RC-223 de septiembre 19 de 2001, en el juicio incoado por Robert Cameron contra Compañía Occidental de Hidrocarburos, Inc. O Compañía Occidental de Hidrocarburos (OXY)* (2002). **Doctrina Comentada del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de**

**Casación Social.** Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Serie Eventos No. 6).

Código Civil de Venezuela. (1982) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 2.290 (Extraordinario) Julio 26 de 1982.

Código Civil de la República Argentina. (1968) **Ley Número 17.711**, Abril 22 de 1968.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 5.453 (Extraordinario) Marzo 24 de 2000.

De Buen, N. *Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo.* (1999). **Trabajo y Seguridad Social Relaciones. Congreso Internacional sobre las relaciones de trabajo y Seguridad Social.** Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

De Luca, R., y Perulli. A. (2006, Septiembre). **Repercusiones de la descentralización productiva en las relaciones laborales y las relaciones profesionales.** Ponencia presentada en el XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. París, Francia.

Decreto No. 4.447 De la Presidencia de la República. Reforma parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006)

***Gaceta Oficial de la República de Venezuela*** No. 38.426 (ordinaria) 28 de abril de 2006.

Díaz, J. (2003). *La crisis empresarial: Enfoque comparativo de las instituciones básicas del Derecho Mercantil y en el Derecho del Trabajo*. ***Revista de Derecho*** No. 8. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

Felce, C. *La Legislación Aplicable al Contrato Internacional de Trabajo en el Derecho del Trabajo Venezolano, bajo la Ley de Derecho Internacional Privado*. (2002). ***Addendum 2001. Ley de Derecho Internacional Privado de 6 de Agosto de 1998. (Antecedentes, Comentarios, Jurisprudencia) Libro Homenaje a Gonzalo Para – Aranguren***. Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Libros Homenaje No. 1)

Feldstein, S., Báez, V., Scott, L. *Los Grupos Económicos: ¿Otro tema de agenda para el Mercosur?* (2004). ***Ensayos de Derecho Mercantil. Libro Homenaje a Jorge Enrique Núñez***. Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Libros Homenaje No. 15)

Galindo, R. *Análisis General de las Empresas Multinacionales*. (2002). ***Cursos de Derecho Internacional Privado. Serie temática. (vol. I., parte 2): Derecho Internacional Privado en las Américas (1974 – 2000)***. Washington, D.C: Secretaría General, OEA.

Hierrezuelo, R., y Núñez. P. (2003). **Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo** (vol. 1). Buenos Aires: Hammurabi. (Colección Trabajo y Seguridad Social).

Jaime, H. *La empresa y los grupos de empresas*. (2005). **Ensayos Laborales**. Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Estudios Jurídicos No. 12).

Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. (1997) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 5.152 (Extraordinario) Junio 19 de 1997.

Maduro, E., y Pittier. E. (2000). **Curso de Obligaciones. Derecho Civil III**. (11<sup>ma</sup> ed., tomo I., 1<sup>a</sup> reimpresión). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Maekelt, T. *Grupos de Sociedades en el Derecho Internacional Privado: Derecho Aplicable y Jurisdicción*. (2005). **Derecho de grupos de sociedades**. Caracas: Arauco Ediciones.

Palao, G. (2000). **Los Grupos de Empresas Multinacionales y el Contrato Individual de Trabajo**. Valencia: Tirant Monografías.

Parra, F. *Los Trabajadores Internacionales y las Decisiones Judiciales*. (2003). **Estudios sobre Derecho del Trabajo (Vol. 2). Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez**. Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Libros Homenaje No. 9).

Pró, J. *La libertad económica constitucional y los grupos de empresa. Análisis de la Legislación y la Jurisprudencia laboral en Venezuela.* (2005). **Ensayos Laborales.** Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Estudios Jurídicos No. 12)

Sentencia No. 115 de la extinta Corte Suprema de Justicia en sala de Casación Civil de fecha 26 de julio de 1965, caso ***Jerome Baiman Acker vs. The Simulmatics Corporation***, ponencia del magistrado Carlos Acedo.

Sentencia de la extinta Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Civil de fecha 16 de enero de 1985, caso ***Fernando Goncalves vs. Transportes Aéreos Portugueses***, ponencia del magistrado Carlos Trejo Padilla.

Sentencia de fecha 21 de enero de 1999, de la extinta Corte Suprema de Justicia, en Sala Político – Administrativa, con ponencia del magistrado Humberto J. La Roche, caso ***Luis Charry vs. Reuters Limited***.

Sentencia No. 558 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, de fecha 18 de abril de 2001, caso ***CADAFE en amparo***.

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Político – Administrativa de fecha 7 de agosto de 2001, caso ***Carlos***

***Serapio vs. Bailey de Venezuela, S.A.***, ponencia del magistrado Hadel Mostafá.

Sentencia No. 223, del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, de fecha 19 de septiembre de 2001, en el caso ***Robert Cameron vs. Compañía Occidental de Hidrocarburos, Inc.***

Sentencia No. 183 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, de fecha 8 de febrero 2002, caso ***Plásticos Ecoplast, C.A., en amparo.***

Sentencia No. 242 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 10 de abril de 2003, ***Rafael Lara vs. Distribuidora Alaska, C.A.***

Sentencia No. 846 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 10 de junio de 2003, ***Frederick Plata vs. General Motors Venezolana, C.A.***

Sentencia No. 561 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 18 de septiembre de 2003, ***Luis Durán vs. Inversiones Comerciales, S.R.L y otros.***

Sentencia de fecha 26 de abril de 2004, dictada por el Juzgado Superior Cuarto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, presidido por el Juez Juan García

Vara, en el caso ***Ángel Roa contra las empresas BP Exploración de Venezuela, S.A., BP Exploración Venezuela Limited y BP Oil Venezuela LTD.***

Sentencia No. 903 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional de fecha 14 de mayo de 2004, ***Acción de Amparo Constitucional. Caso: Transporte Saet, S.A.***

Sentencia No. 1303 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 25 de octubre de 2004, ***Germán Ochoa vs Cerámicas Piemme, C.A.***

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 14 de diciembre de 2004, ***Enrique Emilio Álvarez Centeno vs Abbott Laboratories, C.A.***

Sentencia No. 814 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 20 de julio de 2005, ***María Ángeles Urrutia de Rosales vs. C.A Últimas Noticias y C.A. El Mundo.***

Sentencia No. 1175 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 20 septiembre de 2005, ***Eduardo Antonio Trajkovic Varriale vs. Fine Air Services Inc. y otras).***

Sentencia No. 1459 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 1 de noviembre de 2005, ***Dirimo Romero vs Construcciones Industriales, CA., y Raymond de Venezuela, C.A., (RAYVEN)***

Sentencia No. 1.475 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 8 de noviembre de 2005, ***C.S García vs. Bailey de Venezuela, S.A., hoy Asea Brown Boveri, S.A.***

Sentencia No. 0327 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 23 de febrero de 2006, ***José Bohórquez vs. Construcciones Industriales, CA., y Raymond de Venezuela, C.A., (RAYVEN).***

Sentencia No. 1.170 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 7 de julio de 2006, ***B.M. Cuba vs. C.A de Administración y Fomento Eléctrico (CADAFE)***

Sentencia de fecha 21 de septiembre de 2006, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia de la magistrada Carmen El Vigía, caso ***Koung Woung Young contra Telecomunicaciones Movilnet, C.A. y CANTV.***

Sentencia No. 1453 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 28 de septiembre de 2006, ***Carlos Gustavo Rivero vs. Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V).***

Sentencia No. 40 del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 31 de enero de 2007, ***Grisés Elena Sierra Díaz vs. Confecciones Bélida, C.A., y otra.***

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 27 de febrero de 2007, ***Rafael Eduardo Moreno Pastrán vs Telecomunicaciones Movilnet, C.A., y Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V)***

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social de fecha 28 de marzo de 2007, ***Luis Manuel Montero vs. Imosa Tuboacero Fabricación, C.A., y Administradora Tuica, C.A.***

Sentencia dictada por el Tribunal Tercero de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda con sede en la ciudad de los Teques en fecha 10 de diciembre de 2007, ***Gilles Valensi Vivante vs. Farmacia Sana 18 C.A., Locatel Franquicia C.A., Locatel Servicios C.A., y Farmacia Locatel C.A.***

Sentencia dictada por el Juzgado Superior Segundo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas en fecha 12 de diciembre de 2007, ***Michael Little vs. Chevron Texaco Global Technology Services Company.***

Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). (2006). ***Máximas de los Tribunales Superiores del Trabajo. Circuito Judicial del Trabajo Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas.*** Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Doctrina Judicial No. 14).

Universidad Central de Venezuela (UCV) y Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL). (2006). ***Normativa Internacional del Trabajo*** (2<sup>da</sup> ed.). Caracas: Panapo de Venezuela.

Ustáriz, N. *Los grupos financieros, especie de los grupos económicos. Consideraciones en cuanto al alcance de los efectos atribuidos por la ley.* (2004). ***Ensayos de Derecho Mercantil. Libro Homenaje a Jorge Enrique Núñez.*** Caracas: Fernando Parra Aranguren. (Colección Libros Homenaje No. 15)

Villasmil, H. (2001). ***Estudios de Derecho del Trabajo.*** Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Valverde, A., Rodríguez - Sañudo, F., García, J. (2003). ***Derecho del Trabajo*** (12<sup>ma</sup> ed.). Madrid: Tecnos.