

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

LA SOLIDARIDAD DERIVADA DE
LA UNIDAD ECONOMICA

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

Autora: Loreida Adela Domínguez Mónaco

Asesor: Víctor Genaro Jansen Ramírez

Caracas, 21 de Enero 2008

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

LA SOLIDARIDAD DERIVADA DE
LA UNIDAD ECONOMICA

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

Autora: Loreida Adela Domínguez Mónaco

Asesor: Víctor Genaro Jansen Ramírez

Caracas, 21 de Enero de 2008

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

LA SOLIDARIDAD DERIVADA
DE LA UNIDAD ECONOMICA

Autor: Loreida Domínguez Mónaco.
Asesor: Víctor Genaro Jans Ramírez
Fecha: 21 de Enero de 2008

RESUMEN

El hecho social trabajo, hace nacer a los trabajadores la posibilidad de cobrar sus acreencias no solo frente a su patrono directo, sino también frente a un componente que conforme la unidad económica para la cual trabaja. A partir del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1973, se establece la determinación de los beneficios económicos atendiendo al concepto de unidad de empresa; no obstante no es sino hasta la promulgación del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo el 25-01-1999, cuando se define en nuestro ordenamiento jurídico lo que debe entenderse por unidad económica. Dicha introducción, plantea no sólo la noción de unidad económica, sino también establece la solidaridad como efecto de la misma.

La dificultad que se plantea en el análisis de los efectos del régimen sublegal, se observa reflejada no sólo en las opiniones doctrinarias, sino en la actividad jurisdiccional del Máximo Tribunal, en sus Salas Constitucional y Social; por cuanto un gran número de situaciones que propician la conflictividad laboral, tienen su causa en la manera de interpretar y por ende aplicar, los efectos derivados de la unidad económica.

La elaboración del presente trabajo se realizará a través de un método monográfico a nivel descriptivo. Para la sistematización de la información, se utilizará como técnica el Análisis de Contenido, mediante la aplicación del modelo de matriz de análisis correspondiente; el análisis jurídico será de acuerdo al argumento de interpretación sistemática fijando el sentido de las normas por su integración con la *ratio legis* que informa el ordenamiento jurídico al cual pertenecen. Del análisis progresivo de la información surgirán las conclusiones, con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de la solidaridad derivada de la unidad económica estudiada.

Descriptores: Solidaridad, unidad económica, empresa y obligaciones indivisibles.

DEDICATORIA

A **Dios**, padre de bondad por su infinita Gloria y por permitirme ser quien soy

A la **Virgen María**, bajo la advocación de **La Divina Pastora**, por cuidarme y protegerme bajo su manto divino.

A las **Animas Benditas**, por estar a mi lado-

A esta **Semillita**, que llevo en mi vientre que constituye mi mayor fuente de inspiración, dedicación y esfuerzo, para ser cada día mejor para él o ella, para que el día de mañana se sienta orgulloso de su madre, como yo lo estoy de la mía.

A **mis Padres**, por toda la confianza, y esfuerzo realizado y formarme con valores que me han permitido llegar a donde he llegado con dignidad.

A mi **esposo, Nicomedes Willet**, por todo su amor, paciencia e impulsarme a ser cada día mejor.

A mis **Hermanos: Rómulo, Nicolás y Loredana**, por estar presente cuando los he necesitado.

A mis **sobrinos: Andrea, Manuel y Nicolás**, por brindar alegría y ese toque de inocencia, que en la vida hace falta.

A mi **Tío Mario**: por enseñarme que en la vida todo se puede, teniéndose las ganas, la fe y la voluntad de hacerlo.

En **memoria de Félix Eduardo Querales Morón**: ¡Amigo, Compadre, Hermano!, “fuiste, eres y serás grande”. Solo Dios sabe, el inmenso vacío que dejaste en mí. Muchas fueran las cosas que me faltaron por decirte y agradecerte. Muchos fueron los momentos compartidos, pero nada me hará olvidarte. Este logro te lo dedico especialmente a ti.

RECONOCIMIENTO

Mis mas profundo agradecimiento, a todos las personas que de una u otra forma contribuyeron en la realización de este proyecto.

Especialmente mi agradecimiento al **Dr. Víctor Genaro Jansen**, por brindarme la asesoría, compartir sus conocimientos y dedicar el tiempo necesario para la realización de este proyecto.

Al **Poder Judicial**, especialmente a la Coordinación del Trabajo de las Circunscripciones Judiciales del Área Metropolitana de Caracas y del Estado Lara, por contribuir tanto en mi formación académica como abogado laboralista.

A **Miguel Rolando Mónaco y Andreina Romero**, por el apoyo incondicional brindado.

A la **Universidad Católica Andrés Bello y a su cuerpo docente de postgrado**. Gracias por brindar la oportunidad de formar excelentes profesionales de Derecho, reconocidos a nivel nacional, con la excelencia que los caracteriza.

INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACION DEL ASESOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPÍTULO	
I. UNIDAD ECONOMICA	4
A. Noción de Empresa.....	4
B. Noción de Unidad Económica.....	9
C. Caracteres de la Unidad Económica.....	17
D. Diferenciar entre Unidad Económica y otras figuras.....	20
E. Técnica del Levantamiento del Velo Corporativo.....	26
F. Aspectos Procesales a considerar en los juicios incoados contra la Unidad Económica	29
 II SOLIDARIDAD	38
A. Noción.....	38
B. Efectos de la Solidaridad en el Derecho Común.....	42
C. Justificación de la Solidaridad en el Derecho del Trabajo.....	43
D. Efectos de la Solidaridad en el Trabajo.....	46
 III ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS COMPONENTES DEL GRUPO SEGÚN SU FORMA DE ORGANIZACIÓN	51
A. Noción de Control.....	51

B. Formas de Control.....	52
C. Formas de Agrupación.....	56
1. Vertical.....	57
2. Horizontal.....	57
3. Mezclado por Participación de Terceros.....	58
4. Grupo Circular.....	58
5. Grupo Impropio.....	59
D. Extensión Vertical y Horizontal de la Responsabilidad.....	67
 IV. CONTENIDO Y ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA UNIDAD ECONOMICA EN EL AMBITO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO	72
A. Contenido y Alcance de la Solidaridad derivada de la Unidad Económica en el Ámbito Individual del Derecho del Trabajo	72
1. Unicidad de la Relación de Trabajo.....	73
2. Igualdad en las Condiciones de Trabajo y Salario.....	78
3. Beneficios Sociales.....	81
B. Contenido y Alcance de la Solidaridad derivada de la Unidad Económica en el Aspecto Colectivo del Derecho del Trabajo	83
 CONCLUSIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	96

INTRODUCCION

Cada vez, se produce la expansión del fenómeno de los grupos de empresa tanto en el ámbito interno, como en el externo, mediante el cual se crean empresas subsidiarias con el ánimo de distribuir las actividades económicas que están vinculadas, produciendo así la expansión geográfica que pueda demandarse en un momento determinado, o bien con ánimos fraudulentos, en perjuicio de los trabajadores, ante lo cual el Derecho del Trabajo ha reaccionado para ser frente a dichas conductas.

Las formas de agrupación de las sociedades pueden ser diversas, pero debe atenderse a los elementos característicos o principales que identifican la existencia de una verdadera unidad económica, como lo constituye principalmente el control que ejerce la empresa controlante sobre la controlada, a objeto de no confundir dicha unidad, con otras figuras, a la cual si bien el ordenamiento jurídico laboral ha dado igualmente respuestas, lo cierto es que las consecuencias jurídicas de una u otra figura son distintas.

En este sentido, en materia de grupo de empresas, la jurisprudencia a través de sus decisiones, ha dado orientaciones en torno al tema, luego a nivel legislativo se incluye la denominación de grupos de empresa, y posteriormente el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulga la solidaridad de los componentes del grupo respecto a las obligaciones laborales, haciendo frente así a la realidad de la expansión de las empresas agrupadas bajo unas mismas características, regulando de esta manera, dichas relaciones, indistintamente del ánimo con el cual fueron creadas.

De este modo, el derecho positivo, atendiendo al carácter tutelar de los derechos de los trabajadores, en concordancia con el principio de primacía de realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, busca identificar si tras la relación patrono- trabajador, se identifica la existencia de un grupo de empresas que debe responder solidariamente ante el trabajador, de modo tal de no sólo hacerle más fácil al trabajador la satisfacción de sus acreencias laborales, sino que éstas se hayan efectuados conforme a la realidad que subyace, conforme lo indica el ordenamiento jurídico laboral.

En este sentido, en el presente trabajo de investigación, se determina el contenido y alcance de la solidaridad derivada de la existencia de la unidad económica, en ponderación a cuándo y frente a qué situaciones responde solidariamente la unidad económica tanto en el ámbito individual como colectivo del Derecho del Trabajo.

Así, el primer capítulo tiene como objetivo el análisis de la Unidad Económica, partiendo de la noción de empresa, unidad económica, sus caracteres, para de esta manera determinar cuando se está en presencia de dicha unidad económica, distinguiéndola así de otras figuras, efectuando un análisis sobre la técnica del levantamiento del velo corporativo; precisando igualmente los aspectos procesales a considerar en los juicios incoados contra la unidad económica.

En el segundo capítulo, se expone un análisis de la institución de la solidaridad, partiendo de su definición, pasando por los efectos de ésta en el derecho común, la justificación que reviste para el Derecho del Trabajo la incorporación de la solidaridad y sus efectos para esta rama del derecho.

En el tercer capítulo, se estudia la noción de control, sus tipos, las formas de agrupación de los grupos societarios, pasando por la extensión vertical y horizontal de la responsabilidad, para luego precisar el alcance de la responsabilidad solidaria de los componentes de la Unidad Económica, según su forma de organización.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se expone el contenido y alcance de la responsabilidad solidaria de la Unidad Económica en el aspecto individual como en el colectivo del derecho del trabajo.

Esta labor, nos permite acercarnos a la realidad que confronta el Derecho del Trabajo, en materia de los fenómenos de los grupos de empresa, que evolucionan cada día con mayor auge, a lo cual la jurisprudencia, la doctrina y el ordenamiento jurídico ha dado respuesta, y en especial a los fundamentos dados en lo que respecta al contenido y alcance de la solidaridad derivada de la unidad económica.

CAPITULO I

UNIDAD ECONÓMICA

A. NOCION DE EMPRESA

El diccionario de la lengua española (citado por Dobson 1991, 73), “sostiene que la voz empresa designa una acción ardua y dificultosa que valerosamente se comienza”. En este sentido sostiene el mencionado autor citando a Pueyrredón que “una empresa consiste en reunir una actividad con los caracteres de complejidad y dificultad”.

Desde el punto de vista económico la empresa ha sido definida según apunta Morles (1998, 212 Tomo I) como “la organización de las fuerzas económicas (capital y trabajo) con finalidades de producción de bienes o servicios, dirigida a obtener una ganancia”.

El artículo 16 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) define la empresa en los siguientes términos:

“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.

Se entiende por establecimiento, la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro.

Se entiende por explotación, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas

operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

Se entiende por faena, toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones”.

La definición dada por la Ley Orgánica del Trabajo, atiende a ánimos de lucro, concentrando la noción como “organización de personas y de medios materiales para la producción lucrativa de bienes y servicios”. (Alfonzo – Guzmán. 2006, 99).

Ahora bien, entender la empresa como aquella organización con fines de lucro, constituyó una traspolación de la noción mercantilista de ésta en la rama del derecho del trabajo, ya que a lo laboral poca importa el ánimo de lucro, sino que le importa es la ocupación de trabajadores, pues atenderla como elemento definitorio al ánimo lucrativo, conllevaría a dejar de un lado a las empresas del Estado, a las empresas del sector público, las cuales generan una gran cantidad de empleos, por lo cual debe atenderse a otros elementos, es decir que al Derecho del Trabajo le importa más el aspecto humano, que el aspecto patrimonial que recoge el Derecho Mercantil.

Por ello, en el ámbito del Derecho del Trabajo se ha procurado en atender a una noción distinta a la mercantilista, como en efecto señalan Palomeque y Alvarez (2002, 703), lo siguiente:

“El concepto de empresa relevante para el ordenamiento jurídico laboral es más limitado que el que maneja, por ejemplo, el Derecho Mercantil. La empresa es, a los efectos que ahora interesan, la actividad económica organizada que despliega el sujeto empresario o empleador; es la ordenación de factores reales y personales para lograr una actividad productiva”.

En este sentido señala Villasmil (2001, 339), lo siguiente: “Existe la empresa desde el momento en que la actividad perseguida supone un empleador y uno o varios asalariados, más aún, desde el momento en que una obra puramente filantrópica, una asociación con un fin desinteresado, emplea personal asalariado”.

Así, corresponde resaltar de la definición enunciada la actividad ejecutada por el empleador para el empleo de personal, siendo primordial para el Derecho del Trabajo proteger a quien presta un servicio, brindando así una especial atención al trabajador.

Por su parte, Messineo (citado por Jaime. 2005, 480) define a la empresa como “el desenvolvimiento profesional de una actividad económica organizada para un determinado fin”, de cuya noción se resalta que en la definición de empresa se encuentra incluido el empresario como titular de la empresa.

De la anterior definición habrá pues que distinguir entre el sujeto titular de la empresa, denominado patrono o empleador, de la empresa misma como actividad inmaterial sea o no con fines de lucro.

Al respecto, y a los fines de distinguir el concepto de empresa y empresario, señala Oquendo (2006, 406), lo siguiente: “la empresa constituye una organización de los factores de la producción destinados a la ejecución de la actividad empresarial que estará a cargo del titular y en marcha o constante movimiento”. En tanto que identifica al empresario como al titular de la empresa, llamado a representar la universalidad de bienes que constituyen la empresa.

Por esa razón, ha de señalarse que el patrono ha sido definido en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en el artículo 49, en los siguientes términos:

“Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número”.

De lo anterior, se desprende que el patrono puede ser tanto una persona física como jurídica, siendo éste el titular; concepción ésta que plantea un conflicto en lo que respecta a la configuración jurídica, pues dentro del derecho clásico se ha señalado que solo las personas físicas o jurídicas pueden ser sujetos de derecho, y por tanto no siendo la empresa una persona jurídica y menos aún una persona natural, resulta por tanto carente de personalidad jurídica.

En relación al concepto analizado, se ha pronunciado Villasmil (2001, 342) al señalar:

“En el Derecho Venezolano no es sostenible que la empresa tenga personalidad jurídica (...), la empresa (...) no es otra cosa que la forma que toma el empresario, no la empresa; por lo que, quien asume forma de sociedad anónima no es aquella sino el patrono – empleador”.

En tal sentido, debe indicarse que dada la carencia de personalidad jurídica que se plantea en torno a la empresa; la doctrina a los fines de atribuirle responsabilidad, plantea diversas tesis. Entre ellas, ha de señalarse la que considera a la empresa como un nuevo sujeto de derecho, tal como lo afirmara Despak (citado por Jaime. 2005, 483), para quien la empresa es “un nuevo sujeto de derecho naciente quien no puede gozar aún de todos los

atributos de la personalidad jurídica”; ello para Messineo (ibidem cita anterior) no puede ser visto como un nuevo sujeto. En tal sentido afirmó:

“La empresa no puede ser definida optando entre la categoría de los sujetos y la categoría de los objetos, para asignarla a la una o a la otra; escapa a los términos de tal alternativa, (...). Resulta obvio que no se trata de objeto, porque actividad no es objeto; la empresa por consiguiente no puede ser materia de derechos subjetivos (...). Pero, igualmente, hay que negar que se trate de sujeto: sujeto es el empresario; y por eso, no puede ser tal la empresa, de la cual el titular es el sujeto y la cual es, en cambio, el operar del sujeto. A lo sumo, se debe admitir que se trata de algo subjetivo, porque consiste en una actividad, la que, como cualquier otra actividad, debe necesariamente emanar de un sujeto (titular de la empresa)”.

Ahora bien, en aplicación de los principios protectorios que inspiran la legislación del trabajo y con fundamento en el principio de primacía de realidad de los hechos establecido en el artículo 89 numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), resulta relevante considerar a la empresa como sujeto de la relación de trabajo, tal como lo expone De Buen (citado por Jaime. 2005, 484), quien señala: “la posibilidad de atribuir a la empresa responsabilidad, con independencia de que se le considere o no una persona moral, reviste de capital importancia para garantizar la satisfacción de los derechos de los trabajadores”, pues para Jaime. (1999, 70):

“la personalidad jurídica se presenta como el medio idóneo que permite al patrón el hacer más compleja la estructura de una empresa, creando nuevas sociedades aparentemente independientes para desligar las responsabilidades de unas y otras y procurar sus propios beneficios que redundarán en perjuicio para los trabajadores”.

Por ello, dadas las realidades que debe afrontar el Derecho del Trabajo a cara de los procesos económicos, la globalización, a los fines de no dejar ilusorios los derechos de los trabajadores, siendo que éstos gozan de la más amplia protección conforme lo prevé la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), así como a fin de desenmascarar las practicas fraudulentas y simulatorias que se efectúan en perjuicio de los trabajadores, es por lo que las limitaciones que impone la personalidad jurídica deben ser superadas, tal como lo afirma Jaime (2005, 485) al señalar:

“El concepto de empresa como una célula social y como una unidad económica exige superar las limitaciones que impone la personalidad jurídica de manera que, como una aplicación concreta del principio de la primacía de la realidad, el Derecho del Trabajo encuentre en los elementos que integran dicha célula social y en sus características, los medios que permitan asimilar la empresa y al verdadero patrono y, por ende, como el responsable frente a los trabajadores y sujeto de atribución de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone”.

B. NOCION DE UNIDAD ECONOMICA

En el caso de Venezuela afirma Oquendo (2006, 396), que el criterio distintivo entre la Unidad Jurídico Económico y el concepto de empresa no se ha desarrollado y mucho menos distinguido. En este sentido y a los fines de distinguir el mencionado autor señala:

“Somos del criterio que el concepto de empresa y por ende del grupo de empresa, de una unidad jurídico económico son diferentes (...).

La diferencia la vamos a encontrar básicamente en el hecho de que cuando hablamos del concepto de empresa, estamos

hablando de una unidad de producción constituida por un conjunto de bienes y mano de obra, regidos por un esquema organizativo común destinados a la producción de bienes y servicios determinados.

Cuando hablamos de Unidad Jurídico Económico, está presente la identidad de titular (...)."

Queda entonces, distinguir según el autor la concepción de empresa de la unidad jurídico económica, atendiendo principalmente como elemento distintivo a la titularidad que debe regir en la pluralidad de empresas; elemento éste que sin lugar a dudas conforma una de las características de la Unidad Jurídico Económico como se verá a lo largo de este capítulo.

A propósito de tal distinción, resulta de vital importancia, señalar que el desarrollo de los grupos de empresa se origina por los procesos de concentración, globalización, dado el auge de la economía, así como de la internacionalización de capitales, que trae como consecuencia nuevas formas de organización de las empresas; por ello afirma Bueno Magabo (citado por Jaime. 2005, 490), lo siguiente:

"se deben caracterizar inicialmente como fenómenos de concentración, es decir, como una actividad económica desenvuelta por grandes unidades con amplia disponibilidad de los factores de producción y haciendo uso intenso de la tecnología, lo que contrasta con el automismo de los primeros tiempos del liberalismo".

Nótese que el aspecto que resalta la cita es la concentración, fundamentados en empresas autosuficientes, lo cual es rechazado por el último capitalismo como lo afirma De Buen (1999, 98) al indicar:

"El último capitalismo repudia las grandes organizaciones industriales, con miles de trabajadores y se inclina mucho más

por lo que podríamos llamar la dispersión, quiere decir, por la distribución del trabajo por hacer, bien por simples intermediarios (muchas veces con la pretensión de no parecerlo), bien por una red de empresas, por regla general de ámbito universal, que cooperan entre sí, con real autonomía jurídica, para el logro de un fin común”.

En este sentido, merece real importancia extraer de la anterior cita a los efectos del estudio los elementos de cooperación, autonomía jurídica y persecución de un fin común, que como se tratará más adelante pueden constituir los elementos distintivos para determinar cuando se está en presencia de una unidad económica.

No obstante de lo expresado anteriormente, debe tenerse presente tal como señala De Buen (1999, 99): “que la red de empresa no implica necesariamente, un grupo de empresas. Puede tratarse simplemente, de pactos comerciales para la fabricación por separado de las partes de un producto final”.

La importancia práctica de la identificación de la Unidad Económica, puede ser vista desde varios puntos de vista, según afirma López (citado por Hierrezuelo y Núñez. 2003, 321), de la siguiente manera:

- a) Desde el punto de vista de la identificación del empleador.
- b) Desde el punto de vista de la vinculación sucesiva del trabajador con las distintas empresas del grupo.
- c) Desde el punto de vista de la evasión de las normas laborales.
- d) Desde el punto de vista de la responsabilidad patrimonial en la medida en que la conexión entre las empresas integrantes del grupo permita transferencias patrimoniales (manifiestas u ocultas) de una u otra.

De lo anterior deviene la necesidad de conceptualizar la unidad económica, determinando sus elementos y estudiar la definición que se le ha dado no sólo en el ámbito interno a nivel legislativo y jurisprudencial, sino también en el Derecho Comparado.

Sobre el particular la doctrina comparada Selcuk Oztek (citada por Rodner. 2001, 293) define la misma como:

“un ensamblaje de sociedades jurídicamente independiente, sometidas al control y dirección de una o varias de ellas (de las sociedades del grupo); el grupo implica una unidad de decisión económica realizada por el ejercicio de un control por parte de una sociedad dominante sobre otras sociedades, donde el patrimonio permanece jurídicamente separado”.

La definición enunciada resalta como elemento distintivo al control y dirección que ejerce una empresa sobre el resto del grupo, en la cual el patrimonio permanece jurídicamente separado.

Camps (citado por Pró. 2005, 676), señala:

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

Por su parte Rodner (citado por Pró. 2005, 676), indica:

“un grupo de sociedades consiste en varias sociedades anónimas, todas propiedad en forma directa o indirecta de los mismos accionistas, las cuales funcionan en forma conjunta y

bajo una gerencia o dirección única, pero donde cada sociedad conserva su personalidad jurídica propia”.

Al respecto, y a propósito de la definición establecida en el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, luego de la reforma de ley 21.297(citada por Hierrezuelo y Nuñez. 2003, 300), la cual prevé:

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

Dobson (citado por Hierrezuelo y Nuñez. 2003, 310) diferenciando los supuestos de control con los de conjunto económico, señala:

“En el control externo el patrimonio ajeno debe utilizarse desviando los objetivos para los cuales fue constituido. En el control interno el patrimonio propio de la sociedad debe ser utilizado para fines ajenos (...) Esta unidad económica se traduce en una confusión patrimonial, que al producirse impide establecer la existencia de otro ente haciendo, al contrario, obligatorio establecer presencia de un sujeto único”.

En este sentido, señala Martorell (citado por Hierrezuelo y Nuñez. 2003, 311) que se presenta dificultad para establecer el elemento determinante del grupo, pues mientras para algunos autores el elemento primordial es la tendencia de capital para otros debe aplicarse una mayor amplitud de

criterio, tomando cualquier circunstancia, como la de comunidad de origen de los capitales ó la unidad de dirección de los negocios.

Por ello, y a los fines de aportar una mayor amplitud del concepto De Juan (ibidem cita anterior) define al conjunto económico como:

“el integrado por aquellas entidades, sociedades o personas vinculadas entre si, que pudiendo considerarse jurídicamente independientes, tienen, entre ellas tan estrechos lazos de unión en cuanto a sus capitales, dirección y distribución de utilidades, que se permite unificarlas fiscalmente frente al hecho imponible y asignarles el tratamiento que corresponda a un solo sujeto pasivo del tributo”.

Definición importante resulta la contenida en el artículo 2 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo del Brasil que establece:

“Siempre que una o más empresas, teniendo, no obstante, cada una de ellas personalidades jurídica propia, estuviere bajo la dirección, control o administración de otra, constituyendo un grupo industrial, comercial o de cualquier otra actividad económica, serán, para los efectos de la relación de trabajo, solidariamente responsable tanto la empresa principal como cada una de las subordinadas”. (Jaime. 1999, 82).

En la definición in comento, se puede observar que el elemento resaltante para dicha legislación es la dirección y control que se ejerce sobre las empresas, con indiferencia si existe o no confusión patrimonial. Nótese igualmente que se establece la responsabilidad solidaria del grupo indistintamente se haya actuado o no fraudulentamente a diferencia de la legislación de Argentina.

En términos más amplios que la definición dada por Brasil y con similitud al carácter fraudulento, el Código del Trabajo de la República Dominicana define a la Unidad Económica, en su artículo 13 de la siguiente manera:

“Siempre que una o más empresas, aunque cada una de ellas tuviese personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico, a los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, serán solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas”. (Jaime. 1999, 83).

Por su parte, y en términos amplísimo el Código Sustantivo de Colombia, en su artículo 194 dispone:

“Se entiende como una sola Empresa, toda unidad de explotación Económica o las mismas unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2.- En caso de personas jurídicas existirá unidad de Empresas entre la principal y las filiales o subsidiarias en aquella que predomine económicamente, cuando además todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias (...).

3.- No obstante lo anterior, cuando una Empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social, o la rehabilitación de una región deprimida, solo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y éstas después de un plazo de gracia de 10 años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio, el empleador requiere previamente concepto previo y favorable del Ministerio de desarrollo Económico (...). (Oquendo. 2006, 361).

En el caso de Ecuador, el artículo 103 de su Código del Trabajo (citado por Oquendo. 2006, 362), establece:

“si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras primordialmente al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos podrá considerarlas como una a los fines del reparto de participación de utilidades”.

La tendencia de los Tribunales Franceses para considerar la existencia de la Unidad Económica, se fundamenta con base a los siguientes criterios:

- a) en el plano económico: se concederá importancia a la existencia de personas comunes en la dirección, administradores o comisarios comunes; o en la utilización común de medios tales como la contabilidad, los servicios, los servicios de informática, o locales comunes; comunidad de intereses: ausencia de concurrencia, participaciones financieras; y, a la actividad común: actividades complementarias, inherentes o conexas;
- b) en el plano social se observarán, por ejemplo, la transferencia de personal, la existencia de similares condiciones de trabajo, de planes de seguridad social complementarios muy parecidos, la existencia de una gestión de personal unificada, etc. (Jaime. 1999, 81).

En el caso de Venezuela, la definición de la Unidad Económica, se ubica a nivel Reglamentario (sin entrar en este sentido a discernir sobre la violación del principio de reserva legal por parte del Reglamentista de 1999, así como del Reglamentista del 2006), pues la Ley Orgánica del Trabajo (1997), sólo hace mención al concepto de Unidad Económica en el artículo 177, referido al reparto de las utilidades, sin entrar a definir lo que debe entenderse por Unidad Económica. Así habrá de señalarse que los antecedentes de la

definición de la Unidad Económica en el caso venezolano se ubican en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1973, así como en las sentencias reseñadas en los antecedentes del problema del presente trabajo de investigación.

El artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), define la Unidad Económica, en los mismos términos que lo contemplaba el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). En tal sentido dispone:

“...Se considerará que existe un grupo de empresa 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 tuvieran a su cargo la explotación de las mismas.

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

C. CARACTERES DE LA UNIDAD ECONOMICA

Resulta de vital importancia resaltar los caracteres determinantes de la Unidad Económica, a objeto de precisar cuando realmente se está en presencia de ella. En este sentido, y a objeto de realizar una distinción entre

los elementos esenciales o constitutivos y los accesorios que coadyuvan a su determinación, señala Pró (2005, 677), lo siguiente:

“Los primeros son aquellos de cuya existencia depende, sine quanon, la existencia de los grupos de empresa desde el punto de vista del Derecho del Trabajo patrio; y los segundos, son una serie de características que auxiliarán al operador de jurídico en su determinación, pero que no sirven, por sí solos, para declarar su existencia y la aplicación de la consecuencia jurídica determinada en la legislación venezolana”.

En cuanto a los elementos esenciales el mencionado autor señala:

- a) Accionistas comunes en pluralidad de sociedades: lo usual es que en los grupos de empresa una de las sociedades (o personas) posea una participación accionaria mayoritaria sobre las otras, lo que permitirá ejercer el control o dominio sobre el resto de los integrantes (...) Adicionalmente debe existir en la estructura de empresas más de una persona jurídica como integrante del grupo. No estamos en presencia de un grupo cuando todas las actividades están concentradas en una sola persona jurídica” (pp. 677 - 678).

En este sentido, en cuanto al carácter pluralista del grupo señala Jaime (1999, 77), lo siguiente: “el grupo está compuesto por varias sociedades que poseen personalidad jurídica propia. De acuerdo a este carácter no podríamos considerar que existe un grupo económico cuando una empresa se encuentra dividida en diferentes establecimientos o unidades productivas”.

Asimismo, señala el mencionado autor lo siguiente:

“La estructura accionaria resulta a veces mucho más compleja, pues no hay una sola sociedad que posea la mayoría de las acciones de todas las filiales sino que el capital social se encuentra distribuido entre las distintas sociedades de manera que una posee

acciones en otra y viceversa. De igual manera la existencia del control no implica que necesariamente éste siempre se ejerza, basta con que exista la posibilidad de ejercerlo”. (p. 78).

- b) Poder de Control: la existencia de un socio dominante o controlador, que actúa con jerarquía sobre los otros miembros. Las relaciones que se dan entre las empresas del grupo no son de coordinación, sino que se requiere la presencia de una empresa que ejerza el rol controlador. (Pró. 2005, 678).

Al respecto, Dobson (1991, 356), “Esta Unidad de decisión o dirección unificada es la característica más ostensible del grupo societario. Esta nota dominante determina que las políticas empresarias sean tomadas en una sociedad y respetadas por las restantes...”.

- c) Interés Común: las empresas confortantes del grupo no buscan cada una un interés propio, sino que responden a un interés común. Ello hace que el poder económico se concentre y se ubique a nivel del grupo y no de cada uno de las empresas que lo integran. (Jaime. 1999, 78).
- d) Pluralidad de negocios inherentes e integrados ó integración de los participantes en un proceso único de producción, bienes o servicios.

Al respecto señala Pró (2005, 679):

“Se refiere al hecho que las empresas del grupo desarrollen la misma actividad económica. No se refiere a la identidad de la actividad ejecutada, sino al hecho de desarrollar distintas fases de una misma actividad económica, o de desarrollar actividades complementarias pero íntimamente relacionadas”.

El anterior elemento debe ser tratado con cautela, pues no puede afirmarse a priori que las distintas empresas que puedan intervenir en un proceso de producción configuren una Unidad Económica. En este sentido, resulta acertada la decisión emitida en Sentencia de fecha 26 de abril de 2004 por el Juzgado Superior. Caso Ángel Roa contra las empresas BP Explotación de Venezuela, S.A, BP Exploration Venezuela Limited y BP Oil Venezuela LTD, (citada por Pró. 2005, 681), la cual señala:

“No podemos afirmar que una empresa que se encarga de la explotación 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”.

Con relación a los elementos accesorios o complementarios para identificar la existencia de la Unidad Económica, señala Pró (2005, 680 y 681), los siguientes:

- a) Teoría Centralizada: Consiste en la Unificación de todas operaciones relativas al manejo de los activos y pasivos de las empresas que conforman el grupo (...).
- b) Uso mancomunado de denominación, marcas y emblemas: consiste en el uso común e indistinto de marcas, logotipos y denominaciones comerciales, por parte de las empresas que conforman el grupo...”.

D. DIFERENCIAR ENTRE UNIDAD ECONOMICA Y OTRAS FIGURAS

Los elementos enunciados como caracteres de la Unidad Económica, sin lugar a dudas contribuirán a diferenciar dicha Unidad de otras figuras que pudieran presentarse en las relaciones de trabajo, las cuales en su origen si

en algunos casos pudieran aparentar ser una Unidad Económica, es distinta, al igual que resulta distinta las consecuencias que se generan en torno a una u otra figura.

En tal sentido, como se expuso anteriormente la Unidad Económica es el conjunto de empresas, cada una con personalidad jurídica aparente, agrupadas bajo un control común, que responden a un interés igualmente común. En razón de ello, y teniendo en cuenta igualmente los caracteres descritos, no puede confundirse la Unidad Económica con las siguientes figuras:

Intermediario, pues éste de conformidad con lo preceptuado en el artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), se configura cuando: “A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores...”.

Como puede apreciarse la definición de intermediario no va dirigida a la titularidad de empresas, que originan la integración de dos figuras en una sola (Oquendo. 2006, 387), en la cual cada unidad de producción se encuentra provista de sus trabajadores que ejecutan su labor para dicha unidad, en tanto que la norma al hacer referencia al intermediario para nada habla de empresa, sino que indica que el intermediario es quien provee a otro de trabajadores, en palabras de Oquendo (2006, 393) “el intermediario por delegación la ejecuta a través de la contratación de sus propios trabajadores a quienes dirige conforme a las directrices del dueño, a quienes contrata”.

A los fines de distinguir ambas figuras, señala el autor, lo siguiente:

“bajo el punto de vista de la solidaridad entre patronos, realmente este concepto no está dirigido a integrar actividades empresariales como podría ocurrir en el caso de la Unidad Jurídico Económica, pero si va orientada a prevenir y sancionar la intención patronal de defraudar los derechos del trabajador mediante la creación de personas jurídicas, con apariencias de autónoma, cuando su actividad se integra totalmente a la actividad del dueño de la obra...”. (p. 395).

Por otra parte, habrá de indicarse en cuanto a las consecuencias de una u otra figura, que la Ley Orgánica del Trabajo (1997) establece la responsabilidad del intermediario y del beneficiario en el artículo 54 en los siguientes términos:

“El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada...”.

De lo anterior, se desprende que el intermediario responde cuando hubiere autorizado la contratación o cuando recibiere la obra ejecutada; siendo que la solidaridad derivada de la Unidad Económica, en virtud de la cual responden los componentes del grupo, se encuentra establecida en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), operando dicha solidaridad con la sola declaratoria de la existencia de la Unidad Económica, sin que deba verificarse algún requisito adicional, incluso todos los componentes del grupo responden incluso aún cuando el trabajador sólo haya prestado sus servicios para uno de ellos.

Contratista: definido en el artículo 55 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en los siguientes términos: "... la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos". Asimismo dispone el citado artículo que el beneficiario de la obra no responderá laboralmente, salvo que la actividad del contratista sea inherente o conexas con la de dicho beneficiario.

Así las cosas, puede apreciarse que la norma alude bien a una persona natural o jurídica que se encarga de ejecutar obras con sus propios elementos en beneficio de otra, siendo que el contratante y el beneficiario son personas distintas. En este sentido, debe recordarse que la Unidad Económica tal como lo ha indicado la doctrina, el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia constituye un grupo de empresas con personalidad jurídica, con lo cual siempre serán personas jurídicas, que responderán solidariamente una vez declarada la existencia de dicha unidad; siendo que en el caso del contratista mediará responsabilidad cuando la actividad ejecutada sea inherente o conexas.

Con relación a la inherencia y la conexidad debe indicarse que la alusión indicada en la Ley, se refiere en términos de Oquendo (2006, 392) a:

"aquellas que corresponde realizar a la empresa de manera directa para cumplir con su giro ordinario y sin esa actividad simplemente la empresa no podría seguir adelante con su actividad lo que seguramente la llevaría a su cierre o redimensionamiento".

Sustitución de Patrono: definido en el artículo 88 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en los siguientes términos: "cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o

jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa”.

Por su parte, el artículo 30 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), lo define en los siguientes términos: “La sustitución de patrono o patrona supone la transmisión, por cualquier título, de la explotación de una empresa o parte de ésta susceptible de organizarse autónomamente, siempre que el patrono sustituido preservare la actividad productiva sin solución de continuidad”.

Al respecto, señala Oquendo (2006, 398): “Hace depender entonces la nueva ley, la consumación de la Sustitución de Patrono, del cambio de titularidad o explotación de la empresa de una persona a otra...”.

De este manera, resulta claro, que en modo alguno pueda asimilarse la figura de la sustitución de patrono con la Unidad Económica, ya que en la primera, siempre se estará en presencia de una misma empresa, explotación o faena que cambia de titularidad, es decir no existe pluralidad de empresa, elemento *sine quanon* para la existencia de la Unidad Económica.

En cuanto a las consecuencias, también se diferencian, en virtud que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que dispone:

“...El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el Artículo 61 de esta Ley.
Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse

indistintamente contra el patrono o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme”.

Con relación al fin de la norma de establecer los efectos de la sustitución de patrono, Oquendo (2006, 396 y 397), señala lo siguiente: “Los efectos de la sustitución de patrono van orientados a proteger al trabajador frente al cambio subrepticio de titular de la Empresa, estableciendo un tiempo de solidaridad entre el patrono sustituto y el sustituido...”.

Ahora bien, en el caso de la Unidad Económica, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) no contempla término alguno, así como tampoco lo ha establecido la jurisprudencia, para que deje de subsistir la solidaridad entre los componentes del grupo.

En este sentido, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 06-247 del 10 de mayo de 2007. (Juicio incoado por Jairo Leonardo Gandica Duque y José Gregorio González González, contra las sociedades mercantiles Arrendadora de Servicios Refrigerados, C.A. (TRANSPORTE ASERCA); Servicios Empresariales (SERVIEMPRESA) C.A., MONTEFORTE C.A., y los ciudadanos Antonio Spadaro, Domingo Spadaro Sfameni y Santi Bataglia; señaló:

“...De allí que estiman, que en la realidad de los hechos no debe establecerse una responsabilidad solidaria entre las co-demandadas, ello, derivado del transcurso del lapso de prescripción previsto en los artículos 90 y 61 de la Ley Orgánica del Trabajo, que prevén un año, una vez ocurrida la sustitución patronal, para que tenga vigencia la referida solidaridad del patrono sustituido.

(omissis)

En ese orden de ideas, no puede estimarse que la decisión

impugnada incurre en la errónea interpretación de las normas indicadas como infringidas, es decir, que no se le dio la correcta aplicación a su alcance y contenido, pues, con base a lo establecido en el dispositivo del fallo, en los supuestos en que se configure una unidad económica no opera la prescripción de la responsabilidad solidaria de las empresas, de manera que todas deben responder por los beneficios derivados de las relaciones de trabajo existentes en cualesquiera de las empresas que conforman el grupo, siempre que no opere la prescripción extintiva de la acción producto del transcurso del tiempo acaecido desde la fecha de la terminación de la relación de empleo y la interposición de la demanda, punto éste por demás claramente resuelto por el juez de alzada. “.

E. TECNICA DEL LEVANTAMIENTO DEL VELO CORPORATIVO

La existencia de grupos empresariales o financieros es lícita, ahora bien, 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 las relaciones con terceras personas, han surgido normas en diversos cuerpos normativos que persiguen la desestimación o allanamiento de la personalidad jurídica de dichas sociedades vinculadas, permitiendo así, 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 (Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N° 03-0796 del 14 de mayo de 2004 . Acción de amparo ejercida por Transporte SAET, C.A).

Es así, que la doctrina del levantamiento del velo corporativo, se justifica en el orden social, dada la necesidad de identificar el verdadero centro de dirección empresarial, tanto en aquellos supuestos en los que el empleador es un grupo de empresas como en aquellos en los que aquél se oculta bajo

la pantalla de una sociedad que actúa como empresario aparente. (Hurtado Cobles citado por Perretti. 2002, 237).

Por su parte Dobson (1991, 84) señala que las aplicaciones de la teoría de la desestimación de la personalidad jurídica, “tienen en común un resultado, el que consiste en determinar la existencia de una empresa real, e ignorar la abstracción que significa el contrato social, cuando realidad y abstracción no coincidan entre sí”.

Álvarez de Toledo (citado por Perretti. 2007, 56 y 57) es de la opinión que:

“la finalidad del desenmascaramiento es destacar de entre el grupo la fuente de la decisión determinante de la acción grupal, no para responsabilizar a todas las empresas o sociedades pertenecientes al grupo, sino para imputar la responsabilidad al sujeto de Derecho oculto tras el velo grupal, autor de una antijurídica alteración patrimonial...”.

En términos similares se ha pronunciado el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Socia. Expediente N° 04-001695 del 31-05-2005 (Juicio incoado por Freddy Barreto, contra las sociedades mercantiles Automotriz Los Altos, C.A. y Automotriz Venezolana, C.A), al señalar:

“el principio constitucional de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, no puede limitar su utilidad sólo a aquellas situaciones donde lo oculto es la relación de trabajo, sino que puede ser un instrumento eficaz para otras, donde lo aparente son precisamente las notas de laboralidad. Así, resulta conveniente inquirir la naturaleza real de la demandada, conforme con lo que la doctrina extranjera se ha dedicado en categorizar como “el levantamiento del velo de la persona jurídica”.

Ahora bien, la teoría del levantamiento el velo corporativo, constituye según Perretti (2002):

“un instrumento jurídico, de carácter excepcional, que se utilizaría en aquellos casos que no tengan establecida una previsión legal determinada para su tratamiento en sede judicial, capaz de poner freno a los actos realizados por aquellos entes, que constituyan una violación a la ley o un abuso del derecho, cuyas consecuencias se reflejen en la esfera jurídica de terceros ajenos a la realización del acto defraudatorio o abusivo”. (pp. 76 - 77).

En términos similares, se pronuncia Dobson (1991, 11) e indica:

“Se trata de un remedio jurídico mediante el cual resulta posible prescindir de la forma de sociedad o asociación con que se halla revestido un grupo de personas y bienes, negando su existencia autónoma como sujeto de derecho frente a una situación jurídica particular”.

Por su parte el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 02-069 del 13-08-2002 (Juicio incoado por Mireya Orta da Silva contra FENAPRODO) citando a Ángel Llagues, la define como:

“la técnica judicial consistente en prescindir de la forma externa de la persona jurídica y, a partir de ahí, penetrar en la interioridad de la misma, (levantar su velo) y así examinar los reales intereses que existen o laten en su interior”.

Es así que en el plano laboral, dado el carácter protectorio que gozan los derechos de los trabajadores, tanto la doctrina como la jurisprudencia ha aplicado la Teoría del Levantamiento del Velo Corporativo, prescindiendo de la personalidad jurídica penetrando a la interioridad de la sociedad, observando el sustrato real y como consecuencia de ello declarar la solidaridad del grupo.

F. ASPECTOS PROCESALES A CONSIDERAR EN LOS JUICIOS INCOADOS CONTRA LA UNIDAD ECONÓMICA

Es importante señalar que las formas que adoptan los grupos de empresa, no están sometidos a una regulación legal unitaria, de hecho ha de recordarse que la definición del mismo, fue desarrollada primero por vía jurisprudencial y doctrinal, luego fue recogido por el ordenamiento jurídico, siendo que la jurisprudencia, al menos en lo que respecta a la República Bolivariana de Venezuela, ha desarrollado todo lo concerniente a los aspectos que rodean a la unidad económica, y entre ellos lo referido al tema procesal, lo cual como se indicó ha sido tratado jurisprudencialmente y no así a nivel legislativo.

En este sentido, se expondrá en las próximas líneas, lo referente a los principales aspectos procesales a considerar en los juicios incoados contra la Unidad Económica.

Al respecto, debe iniciarse el examen con el inicio de la demanda, con lo cual surge la interrogante ¿Debe necesariamente alegarse en el escrito libelar la existencia del grupo de empresa?, así como ¿Es necesario demandar y por ende notificar a todos los integrantes del grupo?.

En cuanto a la necesidad de alegar la existencia del grupo en el escrito libelar, ha de indicarse que el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 02-296 del 17-10-2002 (Juicio incoado por Hamilton Melvin Rodríguez contra Corporación Petróleos de Venezuela, S.A. (CORPOVEN) actualmente denominada Petróleos de Venezuela, S.A.),

estableció la necesidad de alegar en el escrito libelar la existencia del grupo de empresa. En efecto señaló la Sala:

“...en consecuencia, si en el escrito libelar no fue alegada la unidad económica entre la empresa demandada y la última empresa donde laboró el demandante, a los efectos de considerar la cualidad de la accionada para sostener el presente proceso judicial, mal pudiera la Alzada suplir tal actividad del demandante y, en aplicación del artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo determinar que entre ambos se configura un grupo económico, y que por tal razón, existe solidaridad entre éstos con respecto a las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores.

Entonces, y conforme a lo expresado en las líneas que anteceden, visto que en el caso que nos ocupa no se alegó en el libelo de demandada la existencia de un grupo económico entre la accionada y la última empresa en la que laboró la parte actora, no es aplicable el contenido del artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”.

Posteriormente, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. Expediente 03-0796 del 14 de mayo de 2004 (Acción de Amparo incoada por Transporte SAET C.A.), acogida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia; expediente N° 04-955, de fecha 25 octubre de 2004. Caso Germán Ochoa Ojeda contra Cerámica PIEMME; expediente N° 04-1695, de fecha 31-05-2005. Caso Freddy Luis Barreto Gutiérrez contra los sociedades mercantiles Automotriz Los Altos C.A. y Automotriz Venezolana C.A., entre otras; indicaron la necesidad de alegar y probar la existencia de un grupo de empresa, por parte de quien pretenda obtener un fallo contra un grupo de empresa y obtener la ejecución contra cualquiera de sus componentes; asimismo, señalan que no es necesario citar a todos los componentes del grupo, pues basta citar al controlante, sin perjuicio que cualquiera de las partes pida la intervención de otro de los componentes del grupo.

No obstante de ello, advierten que en materia de orden público, cuando la ley señala una obligación que debe corresponder en conjunto al grupo, así la demanda no se incoe contra el grupo como tal, sino contra uno de sus componentes, si de autos quedan identificados quiénes conforman al grupo y sus características, la sentencia podrá abarcar a los miembros de éste no mencionados en el escrito libelar, pues entienden que como miembros de la unidad, conocen la obligación del grupo y uno de sus miembros ha defendido los derechos grupales en la causa.

Al respecto, ha de indicarse que siendo los derechos de los trabajadores de orden público, conforme lo prevé el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), y dado los principios que inspiran la legislación laboral, en la cual se busca proteger al débil jurídico, es por lo que resulta sin sentido, en lo que respecta a la materia laboral, la distinción efectuada por la Sala Constitucional y acogida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, pues en todo proceso laboral está involucrado el orden público, en razón de ello, cuando de autos se evidencie la existencia del grupo, la sentencia que se dicte podrá abarcar a los miembros no mencionados en el libelo.

No obstante, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N° 05-1077 del 16-03-2006 (Juicio incoado por Anthony Zambrano contra Laboratorios Fotográfico de Occidente C.A), consideró que el Juez de la Alzada había violentado el derecho a la defensa de la parte demandada al declarar la existencia de la unidad económica no alegada en el escrito libelar. En efecto declaró la Sala, lo siguiente:

“Con tal proceder, incurrió la recurrida en la contravención de la jurisprudencia dictada por esta Sala de Casación Social, violentando así el derecho a la defensa de la parte demandada y ahora impugnante por la vía del recurso de control de la legalidad, al declarar con lugar la demanda contra las empresas Foto Estudio Megacolor, C.A. y Laboratorio Fotográfico de Occidente, C.A. (LAFOCA), en fundamento a la existencia de una unidad económica entre dichas empresas, sin que la misma haya sido alegada tempestivamente -libelo de demanda- y siendo posteriormente desvirtuada en autos...”.

Determinada como fue la necesidad o no de alegar en el escrito libelar la existencia del grupo económico, ha de señalarse que alegada la misma, corresponde al actor la carga probatoria, de demostrar al menos algún elemento o característica del grupo, para que opere la presunción establecida en el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). (Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social del 22-02-2005. Juicio incoado por Félix Castro contra las empresas Agropecuaria La Macagüita, CA, S.A.I.C.A y Promotora Isluga C.A, entre otras).

A los efectos de probar la existencia del grupo de empresa, la jurisprudencia ha indicado que la prueba documental constituye principalmente el medio idóneo a tal fin, ya que principalmente de documentos como actas constitutivas, actas de asambleas, libros de accionistas, actas de juntas directivas, la declaración administrativa, balances, así como de experticias contables, ya que de ellas es de donde se desprende la actuación mercantil y financiera de los componentes del grupo.

En efecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Caso Transporte SAET (citado ut supra), señaló:

“Del cúmulo de documentos que se recaben, se pueden demostrar las composiciones accionarias u otras participaciones en el capital; los traspasos de estas acciones, cuotas o participaciones; las decisiones tomadas por accionistas, administradores, directores, etcétera; el capital consolidado; así como los actos jurídicos donde los miembros del grupo van desarrollando su vida mercantil o civil. La unidad económica, la dirección de gestión, el control, o la influencia significativa sólo se capta de la vida jurídica de los componentes del grupo, y esa vida jurídica –por lo regular- es y debe ser escrita, ya que se adelanta mediante actos o negocios jurídicos documentados, la mayoría de los cuales los contempla el Código de Comercio y otras leyes que rigen la materia societaria. Mientras que en las compañías sometidas al control y vigilancia del Estado, tal documentación será necesaria para cumplir con las exigencias legales relativas a ese control y vigilancia”.

No obstante, de ser la prueba documental, uno de los elementos probatorios más contundentes a objeto de demostrar la conformación del grupo económico, tal como lo estableció la mencionada sentencia, dada la libertad probatoria que rige en el proceso, sobre todo, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2003), que establece la valoración de la prueba a través de la sana crítica, cualquier medio probatorio permitido por la Ley, podrá ser promovido a efectos de cumplir con la carga de la prueba y producir la certeza en el Juez.

Por otra parte, debe tenerse presente que como unidad que son, es por lo que los alegatos y defensas esgrimidas por uno de los componentes del grupo, abarcan y aprovechan al resto. En este sentido, mediante sentencia de fecha 22-02-2005 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (citada ut supra), señaló:

“En el caso concreto, admitida por una de las empresas co-demandadas la relación de trabajo y demostrada la unidad económica entre el grupo accionado, el efecto con respecto a la

distribución de la carga probatoria las abarca a todas por igual, en tal sentido, la defensa opuesta por la sociedad Agropecuaria la Macagüita, C.A., mediante la cual negó la relación laboral, no puede como pretende la parte actora recurrente exonerarla de la demostración del trabajo realizado en horas extras, días feriados y de descanso semanal impuesta por el juzgador, quien atendiendo a la doctrina jurisprudencial de la Sala distribuyó la referida carga correctamente”.

De igual manera, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 06-2139 del 10 de julio de 2007 (Juicio incoado por Malliba Pérez Drija, contra las sociedades mercantiles Promotora Beach Resort C.A. y otras), estableció que la transacción celebrada con uno de los integrantes del grupo, aprovecha y libera al resto. En tal sentido señaló:

“En cuanto a la identidad de sujetos, observa esta Sala que en ambas causas actuó como demandante la ciudadana Malliba Pérez Drija, siendo distintas las empresas accionadas: en el primer caso, se demandó a Margarita Resort C.A., aunque fue Margarita Resort Condominios C.A. la que suscribió la transacción; y en el segundo caso, se demandó a las empresas Promotora Beach Resort C.A., Inversiones Marisla C.A., Promotora VANC C.A. y Promociones Margarita INN II C.A. No obstante, como todas ellas forman parte de un mismo grupo empresarial, debe reiterarse que “(...) el alcance del principio de la unidad económica de la empresa refrenda no sólo el reconocimiento de dichos grupos, sino el de la solidaridad pasiva que entre los integrantes del mismo deviene en las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores” (...); por lo tanto, la transacción celebrada por uno de los componentes del grupo tiene efecto liberatorio respecto de los demás, pues lo contrario llevaría al absurdo de admitir que un trabajador pudiese demandar los mismos conceptos, por la misma causa, a cada uno de los integrantes de un grupo de empresas”.

En términos similares, el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara. Expediente N° KP02-R-2006-

001286 del 20-12-2006 (Juicio incoado por Clender Terán contra Importadora Joerika C.A. y Comercial Taje), conociendo del recurso de apelación ejercido contra la sentencia de fecha 26 de octubre de 2006 dictada por el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, que declaró la presunción de los hechos por parte de Importadora Joerika C.A., declaró:

“Finalmente, debe señalar este Juzgado, que la declaratoria dictada por el Tribunal A quo referida a la aplicación del Artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no constituye una decisión definitiva ni absoluta, pues en caso de decidirse de manera positiva el alegato esgrimido por el recurrente, referido a la existencia de la Unidad Económica, los alegatos y defensas realizados por la parte demandada compareciente favorecerán a la no compareciente, pudiendo desvirtuar incluso la admisión de los hechos”.

Continuando con lo referente a las defensa que aprovechan al resto de los integrantes del grupo, se encuentra lo concerniente a la apelación que ejerza uno del grupo abarcará al resto. En efecto el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda, con sede en los Teques, mediante sentencia de fecha 5 de octubre de 2004 (citado por Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 04-1695 del 31-05-2005), estableció:

“Como primer punto previo debe esta superioridad resolver la petición formulada por la apoderada judicial de la parte actora, en cuanto a no tomar en cuenta la exposición del representante judicial de la empresa Automotriz Éxito C.A, toda vez que la misma no apeló del fallo, ni se adhirió a la apelación presentada por el resto de las empresas condenadas. Para decidir se observa que, en efecto, la citada empresa no ejerció el recurso de apelación ni se adhirió a los recursos interpuestos. Sin embargo, su

representada fue condenada en la sentencia objeto de apelación como parte integrante de la unidad económica declarada por el a quo, es decir, la declaró solidariamente responsable a los fines de responder por las obligaciones laborales a las cuales condenó el mencionado juzgado a quo. En este sentido considera quién decide, que la apelación de uno de los integrantes de la unidad aprovecha al resto de sus integrantes”.

Finalmente, en lo que respecta al aspecto procesal, ha de señalarse con relación a la condenatoria y la ejecución, que cuando se declare la existencia del grupo de empresa en la sentencia definitiva, se levanta el velo corporativo, determinándose la responsabilidad del otro u otros miembros que, teniendo una personalidad jurídica propia, no mantuvo o mantuvieron con el demandante un relación jurídica, casos en los cuales al sentenciarse podrá condenarse a sus miembros identificados en el fallo, que fueron demandados, aún cuando no hayan sido citados. Aquí, surte de igual forma la excepción establecida ut supra, referida a que cuando se está en presencia de orden público, podría condenarse en consecuencia aún cuando no hayan sido demandados, si de autos se evidencia que conforman un grupo de empresas, debiendo la sentencia establecer en el dispositivo del fallo, la declaratoria del grupo de empresas y quienes la conforman, a objeto de poder ejecutar sobre ellas la sentencia, caso contrario, no podrá ejecutarse sobre quien no fue condenado (Expediente N° 03-0796 del 14 de mayo de 2004 . Caso Transporte SAET, S.A. Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia).

En tal sentido, señala la Sala, lo siguiente:

“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 (...); y este criterio funciona exclusivamente en materia de orden público e

interés social, donde es necesario proteger al débil o a la sociedad, en aras de una justicia eficaz, contraria a la multiplicidad de juicios, para dar cumplimiento a los artículos 2 y 26 constitucionales, y es en estas materias donde se puede dictar el fallo contra personas determinadas que surgen de autos como elementos del grupo, así no fueran mencionados en la demanda. Claro está que ello sólo podría suceder, si hay pruebas inequívocas del grupo, de sus componentes y del ente o sujeto controlante, con las modalidades que esta figura asume en cada caso.

En la fase de ejecución de sentencia, donde no hay un proceso de cognición, tal situación de extensión de la fase ejecutiva a quien no ha sido demandado como miembro del grupo, no podría ocurrir, ya que el principio (salvo excepciones) es que el fallo debe señalar contra quién obrará y, de omitir tal señalamiento, la sentencia no podría ejecutarse contra quien no fue condenado “.

CAPÍTULO II

SOLIDARIDAD

En el capítulo anterior se estudió los aspectos relacionados con la Unidad Económica, observándose que tanto la jurisprudencia como la doctrina, así como el ordenamiento jurídico establecen que ante la declaratoria de la existencia del grupo de empresa, los componentes del grupo serán solidarios respecto de las obligaciones contraídas por uno de los integrantes. Es así, que surge la necesidad de hacer referencia a la solidaridad, sus efectos, así como a su justificación, con el propósito de lograr lo planteado en el objetivo general de la presente investigación.

A. NOCIÓN

La palabra solidario, procede del latín *solidum* que expresa la idea de totalidad, cosa entera, no dividida (Planiol y Ripert. 1945, 373).

Expresan igualmente que:

“La solidaridad es un modo de ser especial de las obligaciones que a veces se opone a la división del crédito y a veces a la división de la deuda; en el primer caso se denomina solidaridad activa, porque existe entre acreedores, y en el segundo se denomina solidaridad pasiva, porque existe entre deudores” (p. 372)

En este sentido, señala Rezzónico (citado por Hierrezuelo y Núñez. 2003, 29), lo siguiente:

“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”.

Al respecto, se dice que la solidaridad es legal cuando existe de pleno derecho en virtud de una disposición de la ley (Planiol y Ripert. 1945, 379). En este sentido, debe recordarse que en el tema de grupos de empresas, la solidaridad es legal, pues el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), señala: “Los patronos que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores”.

De igual manera, se hace necesario hacer alusión a la disposición contenida en el artículo 1195 del Código Civil de Venezuela (1982), que establece en su encabezamiento: “Si el hecho ilícito es imputable a varias personas, quedan obligas solidariamente a reparar el daño causado”, considerando aplicable esta norma, en virtud de que si la teoría del levantamiento del velo corporativo, se justifica a objeto de penetrar en las interioridades de las empresas, a fin de enervar el abuso cometido, es por lo que en virtud de tal abuso resulta aplicable lo contenido en el artículo *ejusdem*.

En razón de lo cual, será necesario precisar la noción de obligación solidaria establecida en el artículo 1221 del citado Código Civil, que señala:

“La obligación es solidaria cuando varios deudores están obligados a una misma cosa, de modo que cada uno no puede ser constreñido al pago por la totalidad, ya 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 otros”

Al respecto, señalan Maduro y Pittier (1999, 346):

“Las obligaciones solidarias, junto con las indivisibles, constituyen una excepción al régimen que regula las obligaciones con pluralidad de sujetos y cuyos principios básicos están constituidos por las obligaciones conjuntas o mancomunadas, en las cuales las características fundamentales es la división de las obligaciones entre los diversos sujetos”.

En este sentido, Hierrezuelo y Núñez (2003, 30), indican:

“... es solidaria cuando la concurrencia de los sujetos activos o pasivo es un elemento intrínseco que hace a la estructura unitaria de la obligación y proyecta una asociación de intereses entre las personas afectadas: de ahí surge un principio de concentración de efectos que desplaza al principio de división propio de las obligaciones de sujeto plural.

El objeto de las obligaciones solidarias pueden ser, por ende, tanto prestaciones divisibles como indivisibles; en el primer caso, la virtualidad del vínculo impide la división del crédito entre los acreedores en sus relaciones con el deudor único, o entre los deudores en sus relaciones con el acreedor único; mientras que en el segundo supuesto, a pesar de que el crédito no es tampoco fraccionable de acuerdo con la índole del objeto, al ser solidaria la obligación posee características típicas que la diferencian de la obligación indivisible, que tienen trascendencia en caso de no

existir la voluntad de las partes o la disposición legal que establezca la solidaridad”.

Sin embargo, debe recordarse que el Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. Expediente N° 03-0796 del 14 de mayo de 2004 (Acción de Amparo incoada por Transporte SAET, C.A., acogida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, precisó en materia de grupos de empresas, que la obligación es indivisible; en efecto:

“Como unidades que son, existe la posibilidad de que ellos asuman también obligaciones indivisibles, 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 razón de esa nota aportada por la Sala, y como se verá más adelante, al momento de establecer los efectos de la solidaridad tanto del derecho común, como en el campo laboral, resulta necesario, a los fines de una mejor comprensión del tema, efectuar la distinción aportada por Mourlon, Aubry y Rau, (citados por Hierrezuelo y Núñez. 2003, 31), entre obligaciones correales o perfectas de las *in solidum* o imperfectas; indicando al respecto, lo siguiente:

“La solidaridad era correal o perfecta cuando se producían todos los efectos o consecuencias principales y secundarios de la solidaridad; era *in solidum* o imperfecta la que sólo producía las consecuencias o efectos principales, primarios o fundamentales de la solidaridad – es decir, el derecho de prevención-y la

particularidad de los medios extintivos, mientras que no producía los efectos secundarios...”

No obstante de ello, debe advertirse que tal distinción fue combatida, entre otros, por Demolombe (citado por Hierrezuelo y Núñez. 2003, 31 y 32), quien rechazó de plano la idea de una solidaridad imperfecta y señaló que la solidaridad es una sola, sin que sea posible al interprete limitar sus efectos, pues indica que hay solidaridad o no la hay. Sin embargo el Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. Expediente N° 03- 0796 del 14 de mayo de 2004, señaló que dado el carácter indivisible de la obligación y en virtud de la confusión de patrimonio, no es posible la acción de regreso, limitando de esa manera uno de los efectos de la solidaridad.

B. EFECTOS DE LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO COMÚN

Con relación a los efectos de la solidaridad pasiva, establecida en el Derecho Común, ha de distinguirse entre los efectos principales y los secundarios. En cuanto a los principales, Hierrezuelo y Núñez. 2003, 42 a 46) indican:

- Derecho a cobro total, el acreedor de la obligación pasivamente solidaria puede reclamar la totalidad de la prestación debida a cualquiera de los deudores (artículo 1221 del Código Civil de Venezuela)
- Puede dirigir su acción solamente contra alguno de los codeudores, sin necesidad de demandar a los demás.
- Extinción de la obligación, en caso que uno de los deudores haya pagado la totalidad de la deuda al acreedor, caso en el cual se habrá extinguido la obligación del resto de los deudores para con el acreedor

Con relación a los efectos Secundarios, los autores citados establecen una serie de ellos, que al adaptarlos a lo dispuesto en el Código Civil de Venezuela (1985), se obtiene:

- La mora de uno de los codeudores no tiene efecto respecto de los otros (artículo 1227)
- Las causas de interrupción y de suspensión de la prescripción que existan respecto a uno de los deudores solidarios, no pueden ser invocadas contra los otros (artículo 1228), sin embargo la sentencia dictada a favor de uno de los deudores aprovecha a los otros, a menos que se haya fundado en una causa personal al deudor favorecido, sin que la sentencia dictada contra uno de los deudores solidarios produzca efectos de la cosa juzgada contra los otros codeudores (artículo 1236)
- Acción de regreso, que se produce en el ámbito de la relación interna entre los deudores solidarios, ya que al estar cualquiera de los deudores obligado a pagar la totalidad de la obligación, tiene derecho una vez abonado el crédito, a reclamar al resto de los codeudores el reintegro de la parte que a cada uno le correspondía en la obligación (artículo 1238)

C. JUSTIFICACIÓN DE LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La solidaridad no es un instituto propio del Derecho del Trabajo, sino que ha sido receptada por el mismo, del Derecho Civil, como una herramienta para

tutelar la observancia de las normas imperativas que conforman el orden público laboral y evitar el fraude. (Hierrezuelo y Núñez. 2003, 49)

En este sentido apunta Foglia (ibid.. pág. 51) :

“para que el instituto de la solidaridad sea aplicable es menester que la ley, o el convenio de partes, la establezcan expresamente a una situación dada, luego de la cual, y ya subsumida la situación por dicho instituto, esto es dentro del mecanismo de la solidaridad, si hubiere dudas en cuanto a su interpretación o al alcance, se deberá estar ... en el sentido más favorable al trabajador”

Es así, que tal pensamiento resulta aplicable al ordenamiento jurídico venezolano, pues conforme se señaló en las líneas que anteceden el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) prevé la responsabilidad solidaria de los componentes del grupo, y asimismo tanto la Ley Orgánica del Trabajo (1997) como el citado Reglamento promulgan el principio pro operario, en los artículos 59 y 8, respectivamente.

Por lo tanto, la finalidad de la consagración de la solidaridad en el Derecho del Trabajo, esta dirigida a brindar una mayor protección al trabajador dependiente, dado el principio protectorio que rige en esta rama del Derecho, incrementando así la cantidad de deudores pasivos frente al trabajador, con lo cual facilita a éste última la posibilidad de exigir su crédito. En este sentido, señala Hierrezuelo y Núñez. 2003, 52):

“Desde esta perspectiva, no podemos más que inferir que la finalidad de la solidaridad en el Derecho del Trabajo excede la prevención de maniobras fraudulentas.

(omisis)

En nuestra disciplina, empero, tal como lo consagra el legislador, es básicamente un medio destinado a responder a la función

esencial del Derecho del Trabajo, plasmado en el principio protectorio, y cuya misión es asegurar el crédito del trabajador frente a la posible insolvencia de uno de los contratantes.

(omissis)

Por último, como bien indican Maza y Plaisant, en general en el Derecho del Trabajo, por su finalidad tuitiva por naturaleza, se recurre como técnica garantista a la atribución de responsabilidades solidarias, merced al provecho que un determinado sujeto, que no es considerado empleador, puede obtener del dependiente contratado por otro y que vuelca su actividad personal en beneficio de aquél.”

Por ello, en el orden social, va estar siempre presente la solidaridad. En este sentido, dado que en el ámbito del Derecho del Trabajo se justifica la solidaridad a objeto de garantizar al trabajador sus créditos, es por lo que la solidaridad será en esta disciplina necesaria y exclusivamente pasiva y por ende referida a las obligaciones en las que el trabajador resulta acreedor, siendo generalmente de origen legal.

Al respecto señalan Hierrezuelo y Núñez. 2003, 55), lo siguiente: “Como contrapartida, la utilidad de la solidaridad de origen legal, es innegable, al brindar a los trabajadores una mayor certeza sobre los chances de hacer efectivos sus créditos...”

Con relación a la naturaleza de la solidaridad en el Derecho del Trabajo, y específicamente a la referida a los grupos de empresa el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 02-511 del fecha 10 de abril de 2003 (Juicio incoado por Caso Rafael Oscar Lara Rangel contra las sociedades mercantiles Alaska C.A y otras), señaló:

“Ahora bien, pese a que el reglamentista no atribuyó los límites de la solidaridad fijada para los integrantes de un grupo de empresas, la misma en su concepción estructural,

necesariamente debe orientarse por la arriba enunciada, esto es, a que su naturaleza jurídica reviste carácter especial”

D. EFECTOS DE LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Aún cuando, dada la función del carácter especial atribuida a la solidaridad en el Derecho del Trabajo por vía jurisprudencial, el ordenamiento jurídico laboral, no establece ninguna estructura sobre la misma, sino que se limita a imputar la solidaridad en determinadas situaciones, como en el caso de grupos de empresas, sin modificar la forma y estructura en que se encuentra regulada en el Derecho Civil (Hierrezuelo y Núñez. 2003, 56), no obstante de ello, como se expondrá de seguida, la jurisprudencia venezolana ha dado un tratamiento distinto en cuanto a la estructura y sus efectos.

Por ahora, ha de señalarse que el efecto principal al igual que ocurre en el Derecho Civil, esto es, en primer lugar el derecho al cobro total y, en segundo lugar la extinción por pago u otro medio equivalente (Hierrezuelo y Núñez. 2003, 56).

En cuanto al derecho al cobro total, como se analizó en el capítulo anterior, específicamente en los aspectos procesales a considerar en los juicios incoados contra los grupos de empresa, se determinó que aún cuando no sean demandados todos los componentes del grupo, si de autos se evidencia la existencia de dicho grupo, la sentencia podrá abarcar, y por ende condenar a los integrantes no demandados, que se establezcan en la sentencia respectiva.

Con relación a la extinción por pago, rigen *ab initio* los mismos principios señalados en la solidaridad del derecho común, en el sentido que el pago efectuado por uno libera el resto de los deudores con el acreedor, en este caso con el trabajador, en este sentido, igualmente la transacción celebrada entre el trabajador y uno de los componentes del grupo, aprovecha al resto.

Ahora bien, a diferencia del Derecho Civil, en materia laboral, al menos en lo que respecta al grupo de empresas, cada deudor puede ser constreñido al pago total, y por tanto el deudor no puede efectuar un pago parcial, argumentando que ello constituye su porción de la deuda, pues si la finalidad de la solidaridad en el Derecho del Trabajo, es garantizar al trabajador su crédito, de la manera más sencilla posible, en consecuencia no puede concebirse que uno de los deudores solidarios pague solo una porción de la deuda, y menos aún en el caso de grupo de empresas, que ello no esta previsto.

En este sentido, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. Expediente N° 03-0796 del 14 de may de 2004 (Acción de Amparo incoada por Transporte SAET, C.A., señaló:

“La creación de una responsabilidad solidaria de todos los miembros de un grupo de empresas, para responder a los trabajadores, obliga a cualquiera de los componentes del conjunto que sea demandado al pago de las prestaciones del reclamante, así no sea el demandado el que realizó el contrato laboral con el accionante”.

Con relación a la acción interna o acción de regreso, habrá de indicarse que la jurisprudencia ha negado en materia de grupo de empresas, la posibilidad de acción de regreso, pues a pesar que el Reglamento de la Ley Orgánica

del Trabajo (2006), en el artículo 22 señala la solidaridad entre los componentes del grupo, la jurisprudencia establece que se trata de obligaciones indivisibles e incluso, proceden a efectuar una distinción. En Tal sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N° 03-0796 de fecha 14 de mayo de 2004, señala:

“Pero la realidad es que quienes conforman al grupo, no adquieren necesariamente una responsabilidad solidaria, ya que entre el grupo –que es una unidad- no pueden existir acciones de regreso, como las contempladas entre solidarios por el artículo 1238 del Código Civil, cuando el grupo se ha constituido en base al criterio de unidad económica, ya que el patrimonio efectivo es uno solo y mal pueden existir acreencias y deudas entre sus miembros, que se extinguen por confusión.

La solidaridad funciona, cuando el criterio que domina al grupo no es el de la unidad económica y para precaver cualquier situación diferente a ella, el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, antes transcrito, previene la solidaridad en su Parágrafo Segundo.

Igual ocurre cuando el grupo se conforma con un sentido diferente al de la unidad económica, y actúa con abuso de derecho o fraude a la ley, caso en el cual la responsabilidad es solidaria a tenor del artículo 1195 del Código Civil, o cuando la ley así lo establezca. Pero cuando la unidad económica es la razón de ser del grupo, ya no puede existir una responsabilidad solidaria entre sus miembros, ya que la acción de regreso no existe, sino que el grupo queda obligado por una obligación indivisible.

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

En este sentido, se entiende, que el fundamento de la decisión es el efectuar alusión a la obligación indivisible, entendiendo que el grupo contrajo conjuntamente la obligación, por lo cual cada uno está obligado por la

totalidad, conforme lo contempla el artículo 1254 del Código Civil de Venezuela (1985); de manera de hacerle menos onerosa y traumática al trabajador la satisfacción de sus acreencias laborales, pues en definitiva al trabajador lo que le importa es satisfacer su acreencia más allá de quien sea el sujeto que le pague, y si entre ellos es posible o no la acción de regreso. Con lo cual el indicar que no es posible la acción de regreso en el caso de grupo de empresas, poco importa, y en nada beneficia o perjudica al trabajador.

De hecho, el argumento esgrimido por la sentencia comentada, ratificada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia entre otras por sentencia N° 0519, de fecha 31 de mayo de 2005, expediente N° 2004-1695. Caso Freddy Barreto contra AUTOMOTRIZ LOS ALTOS, C.A. y AUTOMOTRIZ VENEZOLANA, C.A., fue:

“No se trata exclusivamente de una cuestión de solidaridad entre los diversos miembros del grupo económico, como la denomina el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo o el artículo 323 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, y como fuese planteado por el fallo sometido a consulta, sino de una obligación indivisible que nace por la existencia de los grupos; y este criterio funciona exclusivamente en materia de orden público e interés social, donde es necesario proteger al débil o a la sociedad, en aras de una justicia eficaz, contraria a la multiplicidad de juicios, para dar cumplimiento a los artículos 2 y 26 constitucionales”.

Ahora bien, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 02-511 del 10 de abril de 2003 (Juicio incoado por Rafael Oscar Lara vs Distribuidora Alaska C.A. y otra), conciente de la importancia que reviste el carácter tutelar de las relaciones de trabajo, estableció que los

efectos de la solidaridad en el derecho del trabajo, son más amplios que los del derecho común. En este sentido, señaló:

“Así, al sobrevenir la solidaridad in comento como especial, su alcance y lógicamente sus efectos, se informan por los principios generales del Derecho del Trabajo, especialmente, el de la primacía de realidad o de los hechos sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales y, tutela de los derechos de los trabajadores”.

CAPÍTULO III

ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS COMPONENTES DEL GRUPO, SEGÚN SU FORMA DE ORGANIZACIÓN

A. NOCIÓN DE CONTROL

El vocablo control es de reciente data en la lengua castellana con el significado que en este capítulo se le asigna. En efecto, las versiones de 1925 del Diccionario de la lengua española, de la Real Academia Española, no consignan la voz control como perteneciente a la lengua. En la edición del año 1970 aparece ya con el significado de inspección, fiscalización, intervención, y también con el de dominio, mando o preponderancia. (Hierrezuelo y Núñez. 2003, 303).

En consecuencia, afirman los mencionados autores, que existe control cuando una persona o un grupo de personas se hallan en condiciones de determinar, con caracteres de cierta continuidad o permanencia, la voluntad de otra persona.

Para Rouillón (citado por Hierrezuelo y Núñez. 2003, 304), “el control se configura cuando una persona – controlante- dirige, gobierna, domina o influye sobre otra controlada de modo que se determinan las decisiones de ésta según la voluntad de la primera”.

En este sentido, como lo apunta Dobson (1991, 361) existe control cuando una persona o un grupo de personas se hallan en condiciones de determinar,

con caracteres de cierta continuidad o permanencia, la voluntad de otra persona. Agrega el autor:

“La presencia de dos sujetos aparece como requisito imprescindible: uno de ellos, el controlante, tiene sometido a otro: el controlado, a su voluntad, a su poderío, en una relación de dependencia, de vasallaje, que le permite determinar la conducta de este último a su propio arbitrio (...). El control importa la facultad, el poder disponer de los bienes ajenos como si fueran propios. Controlar una empresa importa tanto como poder servirse de los bienes de ella, de tal manera que el controlante se convierte en señor de su actividad económica”. (p. 361).

De manera tal, que el control implica una subordinación por parte del controlado de seguir los lineamientos dado por el controlante, siendo que éste último impone su voluntad, la cual debe ser acatada.

Al respecto, señala Muci (2005, 130), el control asfixiante es aquel que convierte a la sociedad en una suerte de marioneta o títere de los socios, expresando que la sociedad carece de independencia volitiva, que el dominio que sobre ella se ejerce se traduce en interferencia que impide su giro independiente.

B. FORMAS DE CONTROL

Control Interno o Jurídico:

Sobre este tipo de Control, señala Hierrezuelo y Núñez (2003, 305), lo siguiente: “Es interno, porque se ejerce desde el interior de la sociedad, mediante participaciones societarias y de derecho, porque la participación

societaria que tiene el controlante le permite, de por sí, formar la voluntad social en la asamblea”.

Al respecto, señala Dobson (1991, 362), lo siguiente:

“Consiste en el poder de dominación que se ejerce sobre una sociedad, en razón de la posibilidad que tiene un sujeto de dominar a las asambleas o reuniones de socios de esa sociedad. Esa preponderancia en las asambleas, le permite determinar el resultado de la votación, y por ende, la voluntad asamblearia y social”.

En los términos expuesto por el autor, el control interno se encuentra vinculado con las acciones de una sociedad o participación en ellas, sin necesidad de que dichas acciones se encuentren concentradas en su mayoría por una misma persona, ya que sólo basta que la participación sea suficiente para lograr el dominio de las asambleas, conocido como “*working control*”

Al respecto, Hierrezuelo y Núñez (2003) señalan:

“El contar con los votos necesarios para imponer la voluntad social en la asamblea, lo cual indica que crea una presunción *iuris tantum* de que existe un control interno de derecho, presunción que puede ser desvirtuada si se acredita que no hay tal control y que la sociedad participada sigue una política distinta a la de la sociedad participante”. (p. 305).

Como colorario de lo anterior, diferencia Dobson (1991, 362) el contar con los votos necesarios, con el control interno absoluto, en el sentido que quien ejerce el control dispone la totalidad de las acciones o partes sociales de la sociedad, conocido en la doctrina como filiales o subsidiarias.

Control Interno de Hecho: consiste en una influencia dominante como consecuencia de acciones, cuotas o partes de interés poseídas, producto de conductas o factores ajenos, como por ejemplo ausentismo asambleario y otorgamiento de poder, que le van a permitir al controlante formar quórum y mayoría. (Hierreuelo y Núñez. 2003, 305).

Por ello, señala Dobson (1991), varios ordenamientos jurídicos en el ámbito del derecho comparado, a los fines de determinar la existencia del control, establecen diferentes procedimientos, como la Ley Argentina y a tal fin establece:

“Se consideran sociedades controladas aquellas en que otra sociedad, en forma directa o por intermediario de otra sociedad a su vez controlada: 1) posea participación, por cualquier título, que otorgue los votos necesarios para formar la voluntad social en las reuniones sociales o asambleas ordinarias.” (p. 363).

Continúa el actor, y cita el artículo 243 de la Ley Brasileña 6404, que considera controlada a la sociedad en la cual el controlante, directamente o por medio de otras controladas, es titular de derechos de socio que le aseguran en forma permanente preponderancia en las deliberaciones sociales y el poder de elegir la mayoría de los administradores (1991, 364).

Como puede apreciarse diversos ordenamientos, aluden al control que ejerce las empresas controlantes sobre las controladas, en virtud de las acciones, o derecho a votos de las deliberaciones de la asamblea que permiten imponer su voluntad.

Control Externo o Económico:

El mismo es definido por Hierrezuelo y Núñez (2003), como:

“Aquel que se produce cuando la sociedad controlante ejerce una influencia dominante por los especiales vínculos existentes entre ella y la sociedad controlada. Es decir, que la sociedad controlante externa no dispone del derecho de nombrar, remunerar, remover y responsabilizar a los administradores de la sociedad controlada, pero está en condiciones de imponer una dirección unificada” (p. 306).

En palabras de Dobson (1991), el control que ejercen las personas físicas o jurídicas, no queda limitado a las prerrogativas que otorga el poder de votar en las asambleas, y dirigir así la administración y la vida social en general, es decir se ejerce un control directo, pero no recurriendo a medios jurídicos de control, sino que puede lograrse en virtud de un poderío económico capaz de imponer determinada conducta a un tercero, como por ejemplo a través de la titularidad de patentes de inventos industriales, o de la propiedad de una determinada marca comercial de gran difusión. (p. 365)

En suma, señala el autor que el control externo se encuentra caracterizado por la figura de una relación contractual entre dos sujetos, en donde la presencia de una relación contractual no tipifica al control, sino que es el desvío propio de los efectos del contrato, lo que origina la relación contractual en una dominación, y en consecuencia una subordinación.

En tal sentido, distingue el autor entre el control económico y el control jurídico y al efecto señala que en el control jurídico, el sujeto emplazado en posición dominante puede obrar como un soberano complaciente, sin torcer el interés social del súbito sino en consecuencia con él; por ello señala que

en este control importa la posibilidad de formar la voluntad del controlado, la voluntad de este último es determinada siempre por el controlante, su poder de establecer la decisión misma de la asamblea ordinaria, que le permite nombrar y remover a los administradores, aprobando o desaprobando su gestión.

En el control económico señala el autor, que la desviación siempre se halla presente, en virtud que para que aparezca la figura misma del control externo, ha de existir un apartamiento, un abuso a los derechos contractuales propios de la vinculación. (p. 368, 369).

Por su parte Rodner (2001, 303) denomina este tipo de control económico, control contractual, pues se origina en virtud de tener un contrato de algún tipo con la sociedad a la cual se domina, señalando como ejemplo principal a los contratos de franquicias e indica que una parte de la doctrina considera que ésta forma de control, en realidad, no es un fenómeno de grupo de societario, sino algo distinto, pues el control externo no configura necesariamente un socio dominante. (sobre ello se volverá más adelante).

C. FORMAS DE AGRUPACIÓN

Según la literatura consultada existen varias formas de agrupación, al respecto se consideraron las mencionadas por Rodner (2001) e Hierrezuelo y Núñez (2003).

El primero de los autores señala:

1. Vertical Simple (Matriz/ Filial)

La forma típica de estructura del grupo societario es la existencia de accionistas directos de una casa matriz o jefe de grupo, la cual a su vez tiene filiales y subfiliales, en donde la casa matriz es propiedad de los accionistas directamente. A su vez, la casa matriz es accionista de las filiales y estas de las correspondientes subfiliales, denominado grupo de participación en pirámide simple. (p. 307).

Señala el autor, que el control social se ejerce a través de la casa matriz, que es quien toma las decisiones de gestión común y las trasmite a las filiales y a través de éstas últimas a las subfiliales, cuya transmisión se efectúa mediante el control que se ejerce inicialmente por medio de la asamblea general de accionistas. Indica el autor que el grupo es la pluralidad de sociedades directamente realizando la actividad mancomunada, en la cual la actividad de los accionistas no es solamente la inversión en la casa matriz, sino inversiones y otras actividades propias de cada uno de ellos y por tanto no se puede decir que los accionistas participan en una actividad común derivada de una gestión o administración propia.

2. Horizontal:

El grupo de participación horizontal consiste en tener una casa matriz y todas las subsidiarias o filiales de la casa matriz como subsidiarias directas de esta, es decir, de la casa matriz, en donde el control societario se ejerce directamente por la casa matriz cuando ésta toma las decisiones correspondientes para cada una de sus filiales. (p. 309)

3. Mezclado con Participación de Terceros:

Esta forma de agrupación consiste en una mezcla de accionistas directos dominantes y accionistas minoritarios, en este tipo de estructura existen como filiales del grupo principal compañías donde participan terceros accionistas minoritarios de alguna subfilial. (p. 309).

En esta forma de agrupación todas las subfiliales, formaran parte del grupo, siempre que pueda ejercerse un control directo, a pesar de la existencia de accionistas de terceros, lo que asegura que la casa matriz, y por ende los propios accionistas de la casa matriz, siguen controlando, de nuevo en forma indirecta a todas las subfiliales. (p. 309).

4. Grupo Circular:

“En el grupo circular, la propiedad de las filiales es en forma directa e indirecta de la casa matriz, pero con la diferencia que igualmente algunas de las filiales es accionista de la casa matriz”. (p. 311).

Señala el autor, que esta forma de estructura presenta problemas especiales con relación al derecho al voto de los accionistas respecto a las acciones de la casa matriz que son directamente propiedad de alguna de las filiales de la propia casa matriz. Indica que esta forma de control del voto se ha considerado en el Derecho Comparado como contraria al orden público e indica al efecto que el Código Civil Italiano prohíbe el grupo circular (p. 311).

5. Grupo Impropio:

El grupo impropio es aquel en el cual la sociedad dominante no tiene una participación accionaria relevante en las sociedades pertenecientes al grupo, denominado por la doctrina francesa como grupo contractual. En esta forma de agrupación un grupo de sociedades entrega a una tercera sociedad, por contrato, la administración de cada una de las sociedades dominadas dentro del grupo, en donde la sociedad que ejerce la administración no tiene acciones en las sociedades dominadas, pero sin embargo a través del contrato se da el poder de dirección. (p. 312).

Cita el autor, como ejemplo de grupo societario contractual a la franquicia, pues bajo el contrato de franquicia, el propietario de cierto procedimiento comercial (franquiciador) celebra un contrato con el beneficiario (franquiciado), por el cual se conviene que éste último desarrollará una actividad comercial del franquiciador, transmitiendo al franquiciado los derechos al uso de determinadas marcas, procedimientos comerciales, técnicas de mercado, etc, en compensación por el pago de un precio, más una participación en los resultados de la operación comercial, la transferencia de un “*know-how*” comercial o técnico. (p. 313).

El Contrato de Franquicia pudiere ser definido como aquel por virtud del cual una persona (franquiciante), a cambio de una retribución, autoriza a otra (franquiciado), bajo estrictas condiciones de control permanente, la explotación, en nombre y por cuenta propia, de un negocio determinado, que persigue la comercialización de bienes o servicios, es decir es aquel que supone la licencia conferida por el franquiciante al franquiciado, una suerte de clonación. De modo tal, que posee un carácter funcional, fundamentado

en una relación de cooperación en aras de la satisfacción de intereses comunes. (Carballo. 2001, 71 y 72).

Por su parte, Barbieri, citando a Marzoratti (1998), define al contrato de franquicia en los siguientes términos:

“El contrato de franquicia comercial es aquel por el cual el otorgante ofrece, individualmente, a muchos tomadores, que forman un sistema de distribución de su producción, vender o distribuir bienes o prestar servicios en forma exclusiva y con carácter permanente y bajo el control de éste, al amparo de una marca, nombre comercial o enseña, propiedad del otorgante y de conformidad con un método, sistema o plan establecido por éste contra el pago de un canon y otras prestaciones adicionales.” (p.174).

De las definiciones mencionadas, se puede colegir que el contrato de franquicia, se fundamenta sobre la base de cooperación, entre los sujetos intervinientes, esto es, franquiciante y franquiciado, en el cual el franquiciante otorga al franquiciado a cambio de una retribución o canon, la patente o autorización para la explotación de una marca, producción, distribución de bienes. Contrato en el cual está presente un control que pudiere ejercer el otorgante o franquiciante al franquiciado, como un control técnico de la calidad de los productos, o el uso de determinadas marcas o productos, colores, etc.

En cuanto a los grupos impropios y en especial atención al contrato de franquicia y si éstos conforman o no un grupo de empresa, la doctrina se ha pronunciado en los siguientes términos: Barbieri, señala que el primer acercamiento al tema parece que debe responderse de manera negativa, ya que franquiciante y franquiciado conforman distintos sujetos de derecho, que se vinculan contractualmente para la celebración de un determinado negocio

que, aunque prolongado en el tiempo, no implica la caracterización de un grupo de empresa. (1998, 180).

No obstante, señala al autor que al profundizarse en el tema, puede arribarse a una conclusión distinta, en el sentido que si el otorgante de la franquicia tiene una determinada participación que otorgue los votos necesarios para formar la voluntad social, se estará entonces en presencia de un control interno, y en consecuencia ante un grupo económico. (p. 180).

Por su parte, Caballo al efectuar en un análisis de los tres (3) elementos constitutivos o esenciales del grupo de empresa, como lo es para él, la pluralidad de sujetos, relación de subordinación o coordinación e integración de los sujetos en una unidad económica, concluye que entre franquiciante y franquiciado se configura un grupo empresarial o conjunto económico, toda vez que indica que se verifica la pluralidad de sujetos (franquiciante y franquiciado), estrecha coordinación entre los sujetos, así como imbricación entre los participantes en la satisfacción de intereses comunes. (2001, 86, 87, 88).

No obstante advierte, que a pesar de desechar el status de contratista o intermediario que pudiere imputársele al franquiciado, considera que los tribunales muy probablemente, impondrán responsabilidad solidaria al franquiciante por estimar que el franquiciado ostenta los caracteres del contratista (p. 89).

En opinión de Rodner, entre franquiciante y franquiciado no se configura una relación de grupo, ya que la condición de dominación es débil. En efecto, el dueño de las marcas sólo tiene una dominación bajo los términos del

contrato de franquicia, en donde cada sociedad conserva el derecho de violar el contrato y dejar el grupo. (2001, 314).

De manera, que no es unánime la doctrina en considerar si en el contrato de franquicia, se configura o no la existencia de un grupo de empresa, pues para Barbieri habrá que atenderse a cada caso en particular y observar si el franquiciante dirige la voluntad social a través de los votos, de suerte de obtener un control interno; para Carballo se configura la existencia del grupo y para Rodner no se configura el mismo.

En todo caso, considera la tesista que habrá de tenerse presente los elementos características del grupo, atendiendo especialmente a si efectivamente se subordina la voluntad del franquiciado, más allá de un deber conforme lo exige la naturaleza propia del contrato de franquicia. Por otra parte habrá de atenderse a la confusión patrimonial aludida por el Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. Expediente N° 03-0796 del 14-05-2004. (Acción de Amparo incoada por Transporte SAET, C.A.), de suerte tal, que si un elemento característico del contrato de franquicia es el pago de un canon o arrendamiento, por lo general regular su monto, no pareciera entonces existir la confusión patrimonial.

En este sentido, debe señalarse que si bien, uno de los supuestos establecidos en el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), específicamente en el literal “c”, es la identidad de marca; ello como se estudió en los capítulos que anteceden no constituye uno de los requisitos esenciales para considerar la existencia del grupo económico, pues como se expuso en el presente capítulo, la doctrina atiende mas al control que ejerce una empresa sobre lo otra.

En efecto, mediante sentencia de fecha 16 de Enero de 2007, el Juzgado Superior Primero para el Régimen Procesal Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Aragua, conociendo el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia dictada el 30 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Régimen Procesal del Trabajo de la misma Circunscripción Judicial, en la demanda incoada por Ismael Arnaldo González Romero, contra las sociedades mercantiles Pag Food, C.A., y Alimentos Arcos Dorados, C.A, (citada por el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 07-301 del 19 de julio de 2007), se señaló:

“Establecido lo anterior, pasa este Tribunal a pronunciarse inicialmente sobre la solidaridad alegada por el actor entre la (sic) empresas demandadas. A tal efecto se observa, que dicha solidaridad la fundamenta el accionante en el hecho de que la empresa ‘ALIMENTOS ARCOS DORADOS DE VENEZUELA, C.A.’ y la empresa ‘PAG FOOD, C.A.’, celebraron contrato de franquicia, siendo la primera de ellas la franquiciante y la última la franquiciada.

En fundamento de ese contrato la parte actora alega que existe solidaridad por conformar un grupo de empresas, sin embargo debe puntualizar esta Alzada, que del análisis de las pruebas promovidas y evacuadas en la presente causa no se llegó a demostrar los presupuesto contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo como en su Reglamento, para estar en presencia de un grupo de empresas; todo lo contrario quedó evidenciado que las codemandadas tiene domicilio, accionista y representantes legales distintos. Asimismo no llegó a patentizarse que alguna de la (sic) empresas accionadas ejerciera control sobre la otra. Así se declara.

Lo que si esta claro, es que las empresas accionadas mantienen una relación empresarial, conforme al contrato de franquicia suscrito por ella.

Por las razones antes expuestas, se debe declarar sin lugar la solidaridad alegada por la parte actora en la presente causa, y consecuentemente sin lugar la demanda interpuesta contra la codemandada ‘ALIMENTOS ARCOS DORADOS DE

VENEZUELA, C.A.'. Así se declara"

La importancia de determinar si en el contrato de franquicia, se configura o no la existencia del grupo, cobra relevancia a fin de dictaminar si es posible la aplicabilidad de la responsabilidad solidaria derivada de la existencia del grupo de empresa, conforme lo establece el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en concordancia con el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) y los lineamientos dados por la doctrina y la jurisprudencia patria.

Hierrezuelo y Núñez (2003), presentan otra clasificación dada por diferentes autores; la misma se produce en dos (2) grandes bloques; los que agrupan las sociedades bajo formas societarias y los que la hacen bajo formas contractuales. En tal sentido señalan:

- Agrupación de Sociedades bajo Forma Societarias: que comprende el grupo de sociedades en el cual reviste importancia predominante el control, a fin de tener la posibilidad de imponer con permanencia y continuidad normas para dirigir la gestión social; el cual a su vez, puede ser un grupo industrial, es decir compañías que tienen actividades económicas iguales o conexas y que se encuentran sometidas a una dirección única, a cargo de la sociedad madre; y la sociedad de las sociedades, en el cual no existen ni el control ni la jerarquía, sino únicamente la coordinación (pp. 293, 294).
- Agrupación de Sociedades bajo Formas Contractuales: como ocurre en las formas societarias de agrupación, en el caso de las compañías que se agrupan bajo formas contractuales a fin de lograr una unidad de decisión sobre los patrimonios involucrados para obtener un poder

económico que permita distribuir o producir de un modo más económico o masivo (p. 294).

Asimismo, señalan estos autores que aun cuando en ocasiones el tipo de relaciones que se entablan no permiten determinar la existencia de una sociedad dominante, en cambio, existe una confusión patrimonial tan intensa, que las mismas actúan conformando un grupo económico, y que de igual manera resulta factible que una determinada empresa cuya casa matriz este en el exterior, decida extender sus operaciones en otro país, para lo cual crea una filial, que bajo la apariencia de total independencia, actúa bajo las órdenes dada por la casa matriz, denominadas estas sociedades multinacionales (p. 294).

En este sentido, Halperin, (citado por Hierrezuelo y Núñez. 2003, 295) indica que las sociedades multinacionales suponen:

- “a) Una entidad madre, que actúa desde determinado país como promotora o gestora de actividades que se desarrollan en otro u otros países, por medio de sucursales o entidades subsidiarias, afiliadas o asociadas.
- b) La participación de todas en una suerte de fondo común de recursos.
- c) La adhesión a una estrategia global común”.

Una nota semejante a las casa matriz domiciliadas en el exterior, se encuentra en la Ley de Impuesto Sobre la Renta (2001) artículo 113, al establecer los supuestos de empresas vinculadas. Al efecto se señala:

“A los fines de este capítulo se considera vinculada a una persona jurídica domiciliada en Venezuela o a un establecimiento permanente o base fija en el país:

1. Su casa matriz cuando esté domiciliada en el exterior.
2. Una filial o sucursal cuando esté domiciliada en el exterior.
3. La persona jurídica residente o domiciliada en el exterior, que califique como empresa relacionada, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo primero de este artículo.
4. La persona jurídica residente o domiciliada en el exterior, cuya participación societaria la califique como su controladora o controlada.
5. La persona jurídica domiciliada en el exterior cuando ésta y la empresa domiciliada en Venezuela estén bajo control societario y/o administrativo común, o cuando califiquen como relacionadas, de acuerdo con lo establecido en el Parágrafo Primero de este artículo.
6. La persona natural o jurídica, residente o domiciliada en el exterior, que, conjunta o separadamente con una persona jurídica domiciliada en Venezuela, tenga participación societaria en el capital social de una tercera persona jurídica, de manera tal que las participaciones antes señaladas las califique como controladoras o relacionadas de ésta.
7. La persona natural o jurídica, residente o domiciliada en el exterior, que sea su socia o asociada bajo la forma de consorcio u otra figura asociativo, en cualquier actividad.
8. La persona natural residente en el exterior que tenga un parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, o sea cónyuge o concubina de cualquiera de sus directores, administradores o de su socio o accionista que ejerza directa o indirectamente el control.
9. La persona natural o jurídica, residente o domiciliada en el extranjero, que tenga derechos de exclusividad como su agente, distribuidor, licenciataria, regalista o concesionario, para la compra y venta de bienes, servicios o derechos.
10. La persona natural o jurídica, residente o domiciliada en el extranjero, en relación con la cual una persona jurídica

domiciliada en Venezuela tenga derechos de exclusividad como su agente, distribuidor, licenciataria, regalista o concesionario, para la compra y venta de bienes, servicios o derechos.

(...)"

En este sentido, Rodner (2001), indica:

"Las operaciones entre empresas vinculadas se refieren a operaciones entre empresas que de alguna forma tienen una relación (...), el concepto de empresas vinculadas no es sino un desarrollo especial del concepto de empresas de grupo. Las normas sobre precios de transferencia se aplican a sociedades que forman parte de los grupos societarios, por lo cual se aplican a sociedades que están en principios vinculadas entre sí (...)" (p. 350).

La importancia de las distinciones a fin de determinar cuando se está en presencia de un grupo de empresa, reviste importancia para el derecho del trabajo, como bien lo apunta Justo López, (citado por Hierrezuelo y Núñez) pues, "se buscara proteger al trabajador contra una ubicación jurídica, en parte artificial, alargando su competencia más allá del empleador nominal, a consecuencia de la unidad del grupo al que se le considerará como ligado al trabajador". (2003, 296).

D. EXTENSIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL DE LA RESPONSABILIDAD

En el Derecho Comparado, se distingue de la extensión vertical y horizontal de la responsabilidad, y al efecto se indica que en los casos excepcionales donde un miembro de un grupo es civilmente responsable por las obligaciones de otro miembro del grupo, la responsabilidad se traslada de forma vertical, o sea desde una compañía poseída a la compañía que posee;

de modo tal, que el concepto de verticalidad significaría, por ejemplo que la casa matriz podría, en ciertos casos, ser civilmente responsable por las obligaciones de cualquiera de sus subsidiarias, pero una subsidiaría no sería nunca responsable por obligaciones de otra subsidiaria, ni tampoco será responsable la subsidiaria por las obligaciones de la matriz. (Rodner. 2001, 324).

Identifica el autor, que el fundamento de la responsabilidad vertical se apoya en dos razones: en primer lugar, la casa matriz es la accionista de una compañía, de manera que el traslado de la responsabilidad si la hubiere, subiría hacia la casa matriz, responsabilidad que indica que normalmente es de forma ascendente, es decir la Casa Matriz es responsable de algunas o todas las obligaciones que pueden derivarse de algunas operaciones de la subsidiaria y la segunda razón es que la Casa Matriz y no la compañía hermana, es la que tiene el control administrativo sobre la subsidiaria, pues normalmente la Casa Matriz, en su calidad de socio dominante, es la que nombra los administradores y ejerce los actos de administración sobre su subsidiaria. (p. 324 y 325).

Por otra parte, señala el autor que usualmente la responsabilidad no se traslada en forma horizontal, como sería si una empresa hermana es responsable de las obligaciones de otra empresa hermana e indica que la razón estriba en que usualmente, entre empresas hermanas, no existe condición de dominación o control, es decir que al no existir la condición de dominación, no se puede hablar de traslado de la responsabilidad en forma horizontal. (p. 324).

Asimismo, indica que la responsabilidad que nace en los grupos de empresa es una responsabilidad subsidiaria, en el sentido de que se exige que se

haya agotado el patrimonio del deudor de la relación antes de poder exigir la responsabilidad del otro miembro del grupo, es decir que el efecto del carácter subsidiario es que un tercero no puede demandar por vía directa a la casa matriz por obligaciones de la subsidiaria, pues debe agotarse en primer lugar el patrimonio de la subsidiaria antes de intentar la acción contra la casa matriz. (p. 327).

Por otra parte, Álvarez Toledo, (citado por Perretti. 2002, 244), señala:

“no sería justo como función primordial del derecho responsabilizar a todas las sociedades que conforman un grupo de empresas como integrantes de una unidad económica, por el sólo hecho de formar parte del grupo, por las actividades fraudulentas desarrolladas por una o varias de esas sociedades. Lo justo consistiría en casos de denominación societaria en responsabilizar solidariamente a la sociedad dominante por las obligaciones de la sociedad dominada”.

En este sentido, se aprecia que en decisión de fecha 10 de noviembre de 2005, del Tribunal Supremo de España, (citado por Perretti. 2002, 252) el Tribunal estableció:

“El eludir a un grupo que en el orden económico opera como tal grupo, en modo alguno hace una sociedad que lo integra responsable de las deudas de las demás, ni puede entenderse que, por ese solo hecho del funcionamiento de facto como grupo, los contratos que haga uno de sus componentes deben considerarse como contratos de todos los demás.”

En cuanto a los contratos, señala Rodner (2001), que la excepción al principio de relatividad de los contratos, establecido en el Código Civil de Venezuela (1982), artículo 1166, en virtud del cual “los contratos no tienen efecto sino entre las partes contratantes, no dañan ni perjudican a los

terceros, excepto en los casos establecidos por la ley” e indica que si la casa matriz tuviera una responsabilidad directa frente a terceros que ha contratado con la subsidiaria, se estaría en un supuesto de excepción. (p. 333).

Al respecto, debe indicarse que la jurisprudencia patria emitida tanto por la Sala Constitucional como por la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia, así como en las decisiones emitidas por los Juzgados Superiores y de Primera Instancia del Trabajo, tal como se señaló en los capítulos que anteceden, así como se analizará en el capítulo que a continuación se presenta; al establecer que se está en presencia de un grupo de empresa, condena a todas ellas de manera solidaria, en el sentido que cualquiera de ellas puede o debe responder indistintamente que fuere la empresa con la que el trabajador hubiere contratado o prestado sus servicios, se hubiere o no agotado el patrimonio.

Asimismo, ha establecido la jurisprudencia y la doctrina patria que la prueba presentada por uno de los componentes aprovecha al resto, con lo que se evidencia una vez más una excepción al principio de relatividad de los contratos.

De manera tal, que en el ámbito interno del Derecho del Trabajo, la tendencia mayoritaria de los jueces es aplicar la solidaridad derivada de la unidad económica una vez determinada la existencia de la misma, en cualquiera de sus formas de agrupación, todo ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 22 de Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), en concordancia con el carácter tutelar y protectorio de los derechos de los trabajadores, sustentado en el “Hecho Social Trabajo, en un Estado Social de Derecho”, atendiendo al principio de primacía de realidad de las formas sobre las apariencias, establecido en el artículo 89 numeral 1 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), sin atender en consecuencia a si se está frente a una responsabilidad vertical u horizontal.

CAPITULO IV

CONTENIDO Y ALCANCE DE LA SOLIDARIDAD DE LA UNIDAD ECONOMICA EN EL ÁMBITO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. CONTENIDO Y ALCANCE DE LA SOLIDARIDAD DERIVADA DE LA UNIDAD ECONOMICA EN EL ÁMBITO INDIVIDUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Determinada la existencia del grupo de empresa o unidad económica, el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), establece que los patrones que integran un grupo de empresa, serán solidariamente responsables entre sí, respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores; y no obstante de establecer la solidaridad, nada señala respecto hasta donde abarca la misma, por lo que en el presente capítulo se abordará lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia patria en torno al tema.

En este sentido, debe recordarse que la norma fundamental de la que partió la alusión a grupos de empresas está referida a la determinación de los beneficios de la empresa, en el marco de la participación de los trabajadores de esos beneficios, establecida en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo. (1997). (Alonso. 2002, 99).

No obstante de lo anterior, reconoce Alonso (2002,105), que no se establece con precisión cuál sería el alcance de la aludida solidaridad.

Al respecto, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N° 04-1696 del 31 de mayo de 2005 (Juicio incoado por Freddy Luis Barreto Gutiérrez, contra las sociedades mercantiles Automotriz Los Altos, C.A. y Automotriz Venezolana, C.A.), indicó que la solidaridad derivada del grupo de empresa, no sólo comprende los beneficios establecidos en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo y en tal sentido, señaló:

“(...) En opinión de esta Sala, la realidad de la existencia del grupo formado por una unidad económica, tomado en cuenta para establecer un criterio de determinación de beneficios, no queda confinada al cálculo de los mismos, a los fines de establecer el monto a distribuirse entre los trabajadores de cada una de las empresas, sino que tal realidad grupal, se aplica a la relación laboral de quienes contratan con los componentes del grupo, tal como se desprende del artículo 21 aludido. Ello es cónsono con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 89 constitucional: “En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”.

1. Unicidad de la Relación de Trabajo

Señala, Jaime (1999, 86) que cuando un trabajador presta sus servicios a una empresa que forma un grupo económico, de una unidad, debe considerarse que existe una sola relación de trabajo. Asimismo, el autor cita sentencia de fecha 16 de enero de 1985. Caso: Transporte Aéreos Portugueses, en donde se acoge el criterio que el tiempo de servicio prestados a la empresa en el exterior se suma al efectuado en el país, de manera de considerar que no existe sino una única relación de trabajo. (2005, 498).

Ahora bien, debe indicarse que la consideración de la unicidad de la relación de trabajo, cuando se preste servicios contratados en el exterior y luego sea trasladado el trabajador a Venezuela, fue modificado por el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. En efecto, mediante decisión de fecha 19 de septiembre de 2001. Expediente N° 01-176 (Juicio incoado por Robert Camero contra OXY), se estableció lo siguiente:

“Para el caso de trabajadores extranjeros que 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”.

De igual manera, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N° 04-1213 del 14 de diciembre de 2004 (Juicio incoado por Enrique Emilio Álvarez, contra las sociedades mercantiles ABBOTT LABORATORIES C.A y otra), señaló:

“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.”

Por su parte, Pró (2005, 696) indica lo siguiente:

“Los supuestos de circulación de un trabajador entre varios patronos integrantes de un grupo de empresas, se produce en aquellos casos en los que se prestan servicios para distintas sociedades del grupo, bien sea por la suscripción de sucesivos contratos de trabajo, o, porque opera una transferencia o cesión de trabajadores de una empresa a otra”.

Señala asimismo, que la solución dada cuando se produce movilidad del trabajador, en virtud de una cesión o transferencia o un nuevo contrato suscrito con algún integrante del grupo, es la ficción jurídica mediante la cual el grupo de empresas funge como un solo empleador, por lo que entonces resulta evidente que la relación que mantenga el trabajador con los integrantes el grupo debe ser considerada como una sola para todos los efectos legales. (p. 697).

Por su parte, Alonso, a pesar de reconocer la tradición jurisprudencial y doctrinal con relación a la unicidad de la relación de trabajo indica, que en virtud de no haberse señalado a texto expreso la unicidad de la relación, alguien podría sostener que si el reglamentista hubiese querido atribuirle el efecto de unidad de la relación de trabajo en el caso de los grupos de empresa, debió haberse pronunciado expresamente, tal como lo hizo el legislador en el caso de la sustitución de patrono. (2002, 107).

Al efecto, debe indicarse que si bien, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), no estableció a texto expreso, la unicidad de la relación de trabajo, lo cierto es que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, entendiendo que la solidaridad en materia laboral, deviene de una solidaridad especial, entiende que la Unicidad de la Relación de Trabajo, se

infiere del entonces artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), hoy artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). En efecto, en sentencia de fecha 10 de abril de 2003. Expediente N° 02-511 (Juicio incoado por Rafael Oscar Lara, contra las sociedades mercantiles Distribuidora Alaska C.A., y otras), estableció:

“Así, al sobrevenir la solidaridad in comento como especial, su alcance y lógicamente sus efectos, se informan por los principios generales del Derecho del Trabajo, especialmente, el de la primacía de realidad o de los hechos sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales y, tutela de los derechos de los trabajadores.

En 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...”

Es así, como la jurisprudencia y la doctrina patria, han reconocido que uno de los efectos de la solidaridad derivada de la Unidad Económica es la Unicidad de la Relación de Trabajo.

Vinculado con la Unicidad de la Relación de Trabajo, se encuentra lo relativo a la Estabilidad en el Trabajo, que se consagra tanto a nivel constitucional como legislativo; por lo cual se pasa a analizar si no obstante de establecerse jurisprudencialmente la Unicidad de la Relación de Trabajo en materia de Unidad Económica, puede producto de la solidaridad consagrada en el ordenamiento jurídico, ejecutarse la sentencia de estabilidad en cualquiera de los componentes del grupo.

En este sentido, debe indicarse que las obligaciones derivadas de la sentencia de estabilidad se pueden resumir en dos (2) grupos, como lo

refiere Gutiérrez (1998, 159); la de acatar la orden de reenganche o, la sanción por el incumplimiento. Por otra parte, la orden de continuar la relación de trabajo en forma normal.

Es así, que debe puntualizarse que la orden de reenganche conlleva principalmente una obligación de hacer. Por su parte, Maduro y Pittier definen las obligaciones de hacer como aquellas que consisten en la realización o ejecución de una actividad o conducta que deben ser ejecutados por el deudor. (1999, 70).

Por ello, al tratarse de una conducta que debe ser ejecutada por el deudor de la obligación, asumiendo lógicamente al deudor como el patrono, afirma Gutiérrez (1999), lo siguiente:

“...La obligación patronal de reenganchar sólo puede exigirla el trabajador (...) a la unidad de producción, establecimiento, explotación o faena a la cual presta directamente sus servicios (sitio donde se desarrolla su actividad y recibe las instrucciones respectivas), sin que pueda, dada la naturaleza de la acción, exigir el reenganche en otra compañía, sucursal o faena...” (p. 55).

No obstante de lo anterior señala la autora, lo siguiente:

“Sin embargo, ubicados en una sociedad laboral sincera, leal, nada impediría que el patrono sustituyente o la persona natural o jurídica obligada solidariamente para el pago de las prestaciones sociales, pactara con el trabajador su reenganche en otra empresa holding o bajo una circunstancias nuevas compatibles con el oficio o profesión de éste, todo ello en procura de la estabilidad laboral” (pp. 56 y 57)

Ahora bien, ha de indicarse que la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, va dirigida a que el Juez Laboral determine si el despido fue efectuado de manera justificada o injustificada y en caso de dictaminarse de ésta última manera, es decir por causa unilateral del patrono, se ordenará el reenganche del trabajador a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que poseía antes de producirse el irrito despido. En este orden de ideas, se aprecia que en materia de Estabilidad en el Trabajo, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2003) es enfática al establecer en el Título VIII Capítulo I, al hablar por una parte de trabajador y por la otra de patrono.

Así las cosas, se plantean las siguientes situaciones: por una parte, la distinción dada por parte de la doctrina entre empresa y patrono, señalando que empresa y patrono son conceptos distintos; y por otra parte, la orden de dar cumplimiento al reenganche en las mismas condiciones que poseía el trabajador, con lo cual el patrono que despidió al trabajador debe reincorporarlo en el mismo sitio de trabajo, desempeñando las mismas funciones; con lo cual si la unidad jurídico económica supone conjunto de empresas en los términos establecidos en el Capítulo I del presente trabajo, el reenganche como lo señalara Gutiérrez, debe verificarse en el lugar donde el trabajador acudía a su puesto de trabajo, es decir donde recibía las ordenes impartidas por el patrono, por lo que debe ejecutarse la labor en esa empresa y no en otra componente del grupo.

2. Igualdad de las Condiciones de Trabajo y Salario

Al tratarse de una Unidad Económica, es lógico concluir que los trabajadores que prestan servicios para el grupo de empresas, disfruten de las mismas condiciones de trabajo, así como en el caso de desempeñar la misma labor

que otro trabajador que preste sus servicios en otra de las empresas componentes del grupo, tendrá derecho a percibir idéntico salario. (Jaime. 1999, 87).

Con relación a la igualdad de salario, ello se justifica, según Jaime (1999, 87) de la norma contenida en el artículo 69 literal “b” de la Ley Orgánica del Trabajo (1997). De igual manera, se parte del criterio que la igualdad de salario se justifica con lo dispuesto en el artículo 135 de la citada Ley.

En este orden, debe indicarse que a los efectos de la determinación del Salario Mínimo aplicable de conformidad con los Decretos de Salarios Mínimos dictados por el Ejecutivo Nacional con anterioridad a la publicación contenida en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426, de fecha 25 de abril de 2006, aplicable a partir del 01 de septiembre de 2006; que disponían de la fijación del salario mínimo en función del número de trabajadores, variando en atención a si la empresa tenía menos de veinte (20) trabajadores, o más de dicha cantidad. En tal sentido, la determinación de la cantidad de trabajador debe efectuarse atendiendo a la nómina del conjunto de empresas, con lo cual la doctrina apunta en señalar que si la sumatoria de cada una de las nóminas del grupo de empresa conforma veinte (20) o más trabajadores, debe pagarse el salario mínimo decretado para esta categoría.

En cuanto a la igualdad de condiciones de trabajo, ha de señalarse que la Sala de Casación Social se inclina hacia ésta igualdad, en efecto mediante decisión de fecha 10 de abril de 2003. Expediente N° 02-511 (Juicio incoado por Rafael Oscar Lara Rangel contra Distribuidora Alaska C.A. y otra), la Sala señaló:

“...si afianzamos el hecho de que la noción de grupo de empresas comprende forzosamente el reconocimiento de la ficción jurídica de unicidad de la relación de trabajo, tal 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 podrá devenir, en la isonomía de las condiciones de trabajo en el seno de éste”
(...)

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”.

Sobre el particular, señala Alfonso Sotillo (citado por Pró. 2005, 71), lo siguiente:

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

Al respecto señala Alfonso-Gúzman (s/f):

“Incluso sin solidaridad pudiera concebirse la obligación de uniformar las condiciones de trabajo, pues esta obligación no nace de una situación jurídica (contrante-contratista; intermediario-contratante, sino de una situación de hecho: la coexistencia de trabajadores de igual oficio en una misma ocupación duradera, no efímera” (p. 274).

En este sentido, se aprecia que si bien la doctrina no es uniforme en concebir y aceptar la igualdad de las condiciones de trabajo, en virtud de considerar

que si el legislador hubiere querido tal igualdad, lo habría efectuado a texto expreso, tal como lo dispuso en las normas referidas a contratista e intermediario, lo cierto es que los lineamientos dados por la jurisprudencia patria promulgan la igualdad de las condiciones de trabajo.

3. Beneficios Sociales

La introducción a nivel legislativo de la alusión de la Unidad económica, se encuentra en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que consagra 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.

En razón de lo cual, a los fines de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa se atenderá al concepto de unidad económica, para lo cual los beneficios repartibles entre los trabajadores se efectuará en atención a todos los que generan las empresas componentes del grupo.

De igual manera, ha de señalarse que debe atenderse a la alusión de Unidad Económica o grupo de empresas, a los efectos de la determinación de los beneficios sociales no remunerativos.

A tal efecto, la Ley de Programa de Alimentación (2004), establece en su artículo 9, lo siguiente:

“Cuando existan grupos empresariales en los términos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y en éstas laboren en conjunto más de veinte (20) trabajadores, será de obligatorio cumplimiento el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley”.

Con lo cual, a los efectos de determinar la aplicabilidad del beneficio de alimentación, deberá atenderse al concepto de unidad económica o grupo de empresa, de modo tal que si en su conjunto los distintos componentes agrupan veinte (20) o más trabajadores se aplicará la citada Ley.

Al respecto señala, Jaime, lo siguiente:

“...Algunos de esos beneficios tienen en cuenta el tamaño de la empresa medido en función del número de trabajadores que en ella prestan sus servicios. De allí que habrá que acudir al concepto de unidad económica (...) con el fin de determinar si existe o no obligación para el patrono de otorgar el beneficio social al trabajador” (1999, 90)

De igual manera, la Ley Orgánica del Trabajo (1997) en materia de guarderías, en su artículo 391 impone la obligación a aquellas empresas que tengan más de veinte (20) trabajadores, para lo cual la determinación de los veinte (20) trabajadores debe efectuarse con la suma de los componentes del grupo, con lo cual si en su conjunto agrupan la cantidad indicada de trabajadores estará obligada la unidad económica con dicho beneficio.

Asimismo, los trabajadores tienen el derecho al pago total de sus beneficios laborales por parte de cualquiera de los integrantes de la Unidad Económica, que fueren condenados en la sentencia definitiva, sin que pueda efectuarse pago parcial o alegarse la falta de cualidad por parte de uno de esos integrantes condenados, tal como fue reseñado en los capítulos que anteceden.

B. CONTENIDO Y ALCANCE DE LA SOLIDARIDAD DERIVADA DE LA UNIDAD ECONÓMICA EN EL ASPECTO COLECTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, la solidaridad derivada de la Unidad Económica, presenta mayor dificultad que en el ámbito individual; en efecto señala Alonso (2002) lo siguiente: “No señala qué efectos tiene esta noción en el derecho colectivo. Pareciera abarcar solamente el ámbito individual del trabajo, no admitiéndose la actividad sindical en ese nivel”. (p.106).

Sobre el particular Jaime, indica:

“Si analizamos la estructura sindical en Venezuela y sus formas de organización, observamos que la forma más frecuente de organización sindical es a nivel de la empresa. Ahora bien, no conocemos, que se hayan conformados sindicatos que afilien a los trabajadores pertenecientes a las distintas empresas que conforman un grupo económico”. (1999, 90).

En tal sentido, como lo afirma el citado autor, una de las clasificaciones de los sindicatos, lo constituye el sindicato de empresa, el cual se encuentra definido en el artículo 412 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los siguientes términos: “Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten sus servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones”.

Por ello, que al hablar de la norma de empresa y no de patrono, ya que son conceptos jurídicos diferentes, forzoso resulta concluir que los trabajadores que presten sus servicios para la unidad económica pueden agruparse para

constituir un sindicato de empresa, todo ello atendiendo al carácter constitucional del derecho a la sindicalización, al orden público de las normas laborales y en especial a los principios de primacía de la realidad y al carácter tutelar de los derechos del trabajo.

Lo anterior, encuentra reesfuerzo al analizar el derecho a la negociación colectiva como ejercicio derivado de los Derechos Colectivos, toda vez que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) dispone en su artículo 148, relativo al ámbito espacial de validez, lo siguiente: “La convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores regirá en los diversos departamentos, sucursales de la empresa (...)”. (subrayado propio).

En tal sentido, el Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional. Expediente N° 03-0796 del 14 de mayo de 2004 (Acción de Amparo incoada por Transporte SAET, C.A.), hablando de la Unidad Económica, señaló: “... No se trata de agencias o sucursales, ya que adquieren una personería jurídica aparte del principal y distinta a las agencias o sucursales, y en base a esa autonomía formal, asumen obligaciones y deberes, teóricamente diferenciados del principal, pero que obran en el fondo como agencias o sucursales...”. (subrayado propio).

Con base en ello, al hacer las normas referencias a empresas, aun cuando aparezca divididas en sucursales, encontraría cabida la sindicalización a nivel de grupo de empresas, y como consecuencia de ello, el ejercicio de los derechos que se derivan como la negociación colectiva.

Sobre el particular, señala Jaime: “Nada se opone, en mi concepto, a que se ha admitido la noción de empleador único, de unidad económica en el plano

del derecho individual, igualmente el concepto aplicable en el plano de las relaciones colectivas” (1999, 91).

Isonomía en las Condiciones de Trabajo

Las decisiones emitidas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, efectúan referencia a la extensión de las condiciones de trabajo o isonomía de tales condiciones en materia de grupo de empresa, partiendo de la consideración que la solidaridad derivada constituye una solidaridad especial. En efecto, mediante sentencia de fecha 10 de abril de 2003. Expediente N° 02-511 (Juicio incoado por Rafael Oscar Lara contra Distribuidora Alaska C.A.), la Sala apuntó:

“Así, al sobrevenir la solidaridad in comento como especial, su alcance y lógicamente sus efectos, se informan por los principios generales del Derecho del Trabajo, especialmente, el de la primacía de realidad o de los hechos sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales y, tutela de los derechos de los trabajadores.

(omissis)

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.”

Al respecto, señala Alfonso-Guzmán, lo siguiente: “En rigor técnico, 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...” (s/f, 272).

Por su parte, Pró indica: “De esta manera es claro que la inclinación de la Sala de Casación Social del TSJ (...) estuvo orientada hacia la homogeneización de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores al servicio de un grupo de empresa”. (2005, 699).

Asimismo señala el citado autor, lo siguiente:

“Consideramos que excepcionalmente, y sólo cuando se evidencie la intención de incurrir en fraude por parte del empleador, es que puede ser alterado el principio de derecho común contenido en el artículo 1223 del CCV referidos a los límites de la solidaridad, extendiéndose ésta inclusive hasta la homogeneización de las condiciones de trabajo por parte de todas las empresas del grupo...” (2005, 700)

En términos similares el Juzgado Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, en sentencia de fecha 17 de febrero de 2006, (citado mediante decisión proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Expediente N° 06-379. Caso Rafael Moreno contra Telecomunicaciones Movilnet C.A. y Compañía Anónima de Teléfonos de Venezuela), de fecha 27 de febrero de 2007), señaló:

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

Ahora bien, debe indicarse que parte de las decisiones emitidas en el entorno judicial , así como la doctrina que hace referencia a la isonomía de

las condiciones de trabajo, parten de la decisión de fecha 10 de abril de 2003. Caso Oscar Lara contra Distribuidora Alaska C.A., dictada por la Sala de Casación Social, siendo que si bien la Sala hace referencia a ello, debe observarse que sólo lo hace con fines pedagógicos, sin que forme parte del dispositivo del fallo.

En este orden, ha de señalarse, que el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Expediente N° 05-888 del 01 de noviembre de 2005 (Juicio incoado por Dirimo Romero contra Construcciones Industriales CA., y Raymond de Venezuela C.A.), en la cual si bien promulga nuevamente el principio de la homogeneidad de la relación de trabajo, al estudiar el caso planteado, la Sala observa que ambas empresas tienen contrataciones colectivas distintas que fueron aplicadas a cada una de las empresas, negando en consecuencia la aplicabilidad de la isonomía de las condiciones de trabajo. En efecto, la Sala señaló:

“Siendo esto así, se observa en el caso particular, que a pesar de existir un grupo de empresas, el objeto social de cada una de ellas es diferente y las relaciones entre trabajadores y cada una de las demandadas se encuentran amparadas por contratos claramente definidos, en virtud de las labores allí desempeñadas. En tal sentido, como se ha dicho, el alcance y los efectos de la solidaridad “...se informan por los principios generales del Derecho del Trabajo, especialmente, el de la primacía de realidad o de los hechos sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales y, tutela de los derechos de los trabajadores...”. En consecuencia, el alegato del demandante de apoyarse en la solidaridad para extender los beneficios de los trabajadores de la industria petrolera a su condición, atenta contra el principio antes expuesto, cuando durante toda la relación de trabajo, en virtud de sus labores, (desde el inicio hasta la finalización), se le aplicó, como es debido, el Contrato Colectivo de la Industria de la Construcción y no la Convención Colectiva Petrolera”.

Como corolario de lo anterior, debe indicarse, tal como lo expresara el Juzgado Superior Primero del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, que la consagración de un grupo de empresa, no implica *per se*, la isonomía de las condiciones de trabajo, a pesar de la solidaridad especial que en materia del derecho del trabajo promulga la Sala de Casación Social, con lo cual si bien *ab initio*, pareciere aplicarse la homogeneidad de la relación de trabajo, cada caso debe ser analizado separadamente, atendiendo al carácter tutelar de los derechos de los trabajadores, evitando y rechazando en consecuencia toda conducta en fraude de dichos derechos, así como atendiendo al principio de primacía de realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, consagrados en el numeral 1 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

CONCLUSIONES

Del desarrollo del primer capítulo, se vislumbra que la concepción de empresa, que interesa al Derecho del Trabajo, es una noción que atienda a un aspecto humano, en lo que respecta a los sujetos, y no a un aspecto lucrativo, ya que ésta rama del derecho brinda una especial atención a la persona del trabajador, y por tanto resulta fundamental considerar a la empresa como sujeto de la relación de trabajo, obviando las limitaciones que impone la personalidad jurídica, en virtud que el Derecho del Trabajo debe enfrentarse a los procesos económicos, para no dejar ilusorio los derechos de los trabajadores.

De cara a esa realidad que se enfrenta, está lo relativo a la Unidad Económica que se origina dado el auge de la economía y los procesos de globalización, en donde dicha unidad contempla como elemento distintivo la titularidad de pluralidad de empresas, que gozan cada una de autonomía jurídica aparente, que atienden a la persecución de un fin común, creadas en ocasiones con ánimos fraudulentos en desmedro de los derechos de los trabajadores, ante lo cual el ordenamiento jurídico, la doctrina y la jurisprudencia han reaccionado estableciendo la solidaridad de los componentes del grupo derivada de la Unidad Económica.

En este sentido, dada la aparente autonomía jurídica, de las distintas personalidad jurídica de cada una de las empresas componentes del grupo, se ideó la técnica del levantamiento del velo corporativo, con el propósito de penetrar en el interior de la realidad que subyace, desestimando así la personalidad jurídica, imputando la responsabilidad al sujeto oculto tras el

velo, de manera que cada una de las empresas responderá solidariamente, sin que pueda alegar su falta de cualidad.

Por ello, a los fines de la aplicabilidad de la solidaridad, resulta de vital importancia identificar realmente cuando se está en presencia de la Unidad, para lo cual la doctrina ha establecido unos caracteres o elementos esenciales, de los cuales depende la existencia del grupo, y los elementos accesorios que contribuyen a identificar la Unidad, es decir como una especie de indicios, que deben ser adminiculados con otros elementos para la declaratoria de la existencia; elementos éstos que a su vez, contribuyen a diferenciar el Grupo de Empresa, de otras figuras, que revisten igualmente connotaciones en el ámbito laboral, pero siendo distintos su origen y sobre todo sus consecuencias.

Así, ha de tenerse presente que los elementos esenciales, lo constituyen: a) la existencia de accionistas comunes en pluralidad de sociedades, b) control que ejerce el controlante dominando la voluntad del controlado, c) interés común y d) un cúmulo de negocios que se encuentran integrados. Ahora bien, este último elemento debe ser tratado con cautela, en virtud que pueden existir empresas que intervengan en un proceso de producción, sin que se configure necesariamente la existencia de la Unidad Económica.

Con base a los anteriores elementos, se puede diferenciar el Grupo de Empresa del intermediario, ya que ésta última figura no va dirigida a la titularidad de empresas, sino que es la persona que provee a otra de trabajadores; por otra parte habrá solidaridad entre el intermediario y el beneficiario cuando se le hubiere autorizado la contratación del personal, o cuando reciba la obra ejecutada, siendo que como se hizo mención la solidaridad derivada de la unidad económica, opera con la sola declaratoria

de la existencia de la misma, sin que deba verificarse algún requisito adicional.

De igual forma, no debe equipararse la Unidad Económica con el Contratista, quien puede ser una persona natural o jurídica, siendo que la Unidad, al estar conformada por un grupo de empresas, se trata de personas jurídicas; teniendo presente que para que opere la solidaridad del contratista debe tratarse de una obra inherente o conexa.

Asimismo, resulta claro que la sustitución de patrono, se diferencia del Grupo de Empresa, en que la primera supone un cambio en la titularidad del giro de la empresa, en tanto que en la unidad económica existe una pluralidad de empresas bajo un dominio accionario. Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo (1997), limita en el tiempo la solidaridad entre el patrono sustituido y el patrono sustituyente, no operando lapso alguno en materia de grupos de empresa.

En efecto, como se señaló en el segundo capítulo, la solidaridad derivada de la unidad económica, opera de pleno derecho, una vez declarada la existencia de la misma, con la finalidad de brindar una mayor protección al trabajador, conforme a los principios que inspiran la legislación del trabajo, al incrementar la cantidad de deudores que cuenta el trabajador para satisfacer su deuda, revistiendo dicha solidaridad un carácter especial, y por tanto siendo su alcance y efectos más amplios que los establecidos en el derecho común.

En este sentido, debe señalarse que al ser una solidaridad que opera una vez determinado el grupo de empresas, el trabajador tiene el derecho de exigir el cobro total de sus acreencias a los componentes del grupo, aún

cuando no hayan sido demandados, si de autos se desprende la existencia de la Unidad, abarcando por tanto la sentencia a sus integrantes.

Al respecto, como se explanó en el tercer capítulo, la extensión de la responsabilidad, supone la condenatoria solidaria de todos los componentes del grupo incluidos en la sentencia, con prescindencia de cuál fuere la empresa para la cual el trabajador prestó sus servicios, se haya o no agotado el patrimonio de la empresa principal.

Aspecto importante a tener en consideración, lo constituye como se explanó en el primer y tercer capítulo, los elementos principales y accesorios de la unidad económica, y su forma de organización, efectuando énfasis en el control en lo que respecta al elemento principal, y el uso mancomunado de marcas o emblemas, como elemento accesorio. En este sentido, un ejemplo de un grupo societario contractual, lo es el contrato de franquicia, el cual supone una transmisión por parte del franquiciante al franquiciado de los derechos al uso de determinadas marcas, procedimientos, etc., activándose así la presencia de un elemento accesorio, esto es la identidad de marca.

Ahora bien, en el contrato de franquicia, el franquiciado paga un canon de arrendamiento al franquiciante por el uso del emblema, de la franquicia, siendo ese pago por lo general es regular, por lo que al franquiciante más allá del prestigio que comporta el desarrollo del giro de la franquicia, poco importa el patrimonio obtenido por el franquiciado, por lo que existe una perfecta separación de patrimonios, entres los sujetos intervinientes en el contrato de franquicia, y por tanto no existe confusión patrimonial, en los términos expuestos a través de las decisiones proferidas por el Tribunal Supremo de Justicia.

Por otra parte, en el contrato de franquicia, si bien el franquiciado debe acatar las ordenes impartidas por el franquiciante, ello se produce en virtud de la naturaleza propia del contrato, siendo por tanto una dominación débil, pudiendo ser violado los términos del contrato, y por tanto no existe un control real, que suponga una subordinación real de la voluntad de una de los sujetos por parte del controlante.

Ahora bien, consiente de las realidades que se enfrenta el derecho del trabajo, se concluye, que no debe ser desechado a priori la existencia de grupos de empresas en estos supuestos, sino que debe atenderse a los elementos característicos del grupo, con especial mención a si efectivamente se subordina la voluntad de una de las partes, más allá de un deber conforme lo exija la naturaleza propia del contrato; y de algún elemento accesorio aislado, pues los elementos accesorios deben ser adminiculados con otros indicios a fin de producir la certeza de la existencia de la unidad económica.

Revistiendo en este sentido, vital importancia determinar cuándo se está en presencia de una Unidad Económica, pues con fundamento en la misma opera la solidaridad establecida en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). En este sentido, debe indicarse que si bien la jurisprudencia ha establecido que esta solidaridad es especial, lo cierto es que ni el Reglamentista ni la jurisprudencia han establecido de manera clara, precisa y recopilada el contenido y alcance de dicha solidaridad. Por ello, en el cuarto capítulo se analiza el contenido y alcance de la solidaridad derivada de la unidad económica, en este sentido en el ámbito individual ha de tenerse presente:

- a) La Unicidad de la Relación de Trabajo, tendiendo en este aspecto importancia la consideración si en virtud de considerar una única relación de trabajo, puede materializarse la orden de reenganche del trabajador a su puesto de trabajo en cualquiera de los componentes del grupo, aún cuando el trabajador no hubiere prestado sus servicios para ese otro componente de la unidad, en donde se pretende llevar el reenganche, pues ha de tenerse presente que la orden de reenganche supone la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el irrito despido; siendo en consecuencia que de materializarse el reenganche en un componente distinto a la cual se prestó el servicio, no estaría acorde con los términos generales que en materia de estabilidad se establecen en el dispositivo de la sentencia de estabilidad, y por tanto habrá de concluirse que ello en principio no es posible, sin que nada obste para que las partes lleguen a un acuerdo al respecto, tendiendo presente el carácter tutelar de los derechos de los trabajadores, en concordancia con el principio de la continuidad de la relación de trabajo.
- b) Igualdad de las Condiciones de Trabajo y Salario: con especial mención al salario, ha de indicarse que a los efectos de la determinación del salario mínimo, cuando ello se establezca en virtud del número de trabajadores que ocupe la empresa, debe efectuarse la sumatoria de la nómina de cada uno de los integrantes del grupo, a los efectos de dictaminar en definitiva cuanto trabajadores ocupa el grupo.
- c) Beneficios Sociales: en cuanto a los de carácter remunerativos, la repartición de los beneficios líquidos de la empresa, ha de efectuarse en consideración al concepto de unidad económica. Con relación a los de carácter no remunerativos, tanto a los efectos de la Ley de

Programa de Alimentación, así como a los efectos del beneficio de guardería, se hará en atención a la sumatoria de la nómina de los componentes del grupo, y no de cada nómina por separado.

Con relación al contenido y alcance de la solidaridad derivada de la Unidad Económica en el aspecto colectivo del derecho del trabajo: ha de concluirse en materia de sindicalización, que al ser uno de los tipos de sindicatos, el sindicato de empresa, y siendo que la Unidad Económica constituye una pluralidad de empresas, es por lo que debe permitirse la sindicalización de los trabajadores componentes de la Unidad, bajo sindicato de empresa.

Todo ello en atención al carácter constitucional del derecho de sindicalización, al orden público de las normas laborales, pues si una de las razones del fenómeno de los grupos de empresa, lo constituye la pretensión de la defraudación de los derechos de los trabajadores, admitiéndose en consecuencia la creación de un cúmulo de empresas, objeto de que la nómina de cada empresa no conforme el número de trabajadores requeridos para la creación de sindicatos, es por lo que de no permitirse quedaría ilusorio el ejercicio de tan importante derecho, claro está, que debe serse cauteloso al respecto, a objeto de no sorprender un conjunto de empresas que pudieran no estar relacionadas, por lo que será necesario obtener un pronunciamiento previo sobre la existencia de la Unidad Económica.

En cuanto a la isonomía en las condiciones de trabajo a nivel colectivo, debe puntualizarse, tal como se explanó en el cuarto capítulo, que ello ha sido considerado por las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia, a pesar que la decisión de la cual se explica dicha isonomía, no forma parte del dispositivo del fallo, sino que ello fue expuesto por la Sala con fines pedagógicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo-Guzmán, R. (s/f). ***Otras Caras del Prisma Laboral. Siete Estudios Jurídicos del Derecho del Trabajo***. Caracas: Talleres de Editorial.
- Alfonzo-Guzmán, R. (2006). ***Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo (10. ed.)***. Caracas: Melvin C.A.
- Alonso, M. (2002). Comentarios sobre el Grupo de Empresas y el Trabajador Internacional en la Legislación y Jurisprudencia Venezolana. ***Doctrina Comentada del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social***. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Barbieri, P. (1998). ***Contratos de Empresa. Contratación Moderna: Fax, Télex, Ordenadores. Fideicomiso y Obligaciones Negociables. Distribución, Agencia, Concesión. Cuenta Corriente – Tarjeta de Crédito. “FRANCHISING” – Laesing” – “Factoring”. Colaboración Empresaria: “Joint Ventures”, ACE, UTE. Derechos Intelectuales – Contratos Informáticos. Cajas de Seguridad – Garaje - Turismo***. Buenos Aires: Universidad.
- Carballo, C. (2001). ***Delimitación del Contrato de Trabajo Franquicias, Teletrabajo, Invenciones Laborales y Fronteras del Contrato de Trabajo***. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Carreras, J. (1990). ***La Solidaridad de las Obligaciones desde una Óptica Procesal***. Barcelona: José María Bosch
- Código Civil Venezolano. (1982). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela***, 2.990 (Extraordinario), Julio 26 de 1982.
- Código de Comercio de Venezuela. (1955). ***Gaceta Oficial de la República de Venezuela***, 475 (Extraordinario), Diciembre 21 de 1955
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). ***Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela***, 36.860 (Extraordinario), Diciembre 30 de 1999.
- De Buen, N. Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo. (1999). ***Trabajo y Seguridad Social Relaciones***. Congreso Internacional sobre

las Relaciones. Trabajo y Seguridad Social. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Decreto de Salario Mínimo (2006). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 38.426, Abril 25 de 2006.

Dobson, J. (1991). **El Abuso de la Personalidad Jurídica (en el derecho privado)**. Buenos Aires: Depalma.

Gutiérrez, I. (1998). **Manual Sobre Estabilidad Relativa**. Caracas: LIVROSCA.

Jaime, H. Los Grupos de Empresa (1999). **Trabajo y Seguridad Social**. Congreso Internacional sobre las Relaciones Trabajo y Seguridad Social. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Jaime, H. La Empresa y los Grupos de Empresa (2005). **Ensayos Laborales**. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Estudios Jurídicos, N° 12. Caracas: Fernando Parra Aranguren.

Hierrezuelo, R. y Núñez. P. (2003). **Responsabilidad Solidaria en el Contrato de Trabajo**. Buenos Aires: Estudio Grafico.

Ley de Impuesto Sobre la Renta (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 5.566 (Extraordinaria), Diciembre 28 de 2002.

Ley del Trabajo (1974). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 1.656 (Extraordinaria), Junio 4 de 1974.

Ley del Trabajo (1975). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 1.734 (Extraordinaria), Abril 25 de 1975.

Ley del Trabajo (1975). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 1.736 (Extraordinaria), Mayo 5 de 1975.

Ley del Trabajo (1983). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 3.219 (Extraordinaria), Julio 12 de 1983.

Ley del Trabajo (1990). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 4.240 (Extraordinaria), Diciembre 20 de 1990.

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

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 37.504, Agosto 13 de 2002.

Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (2004). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, XX, Agosto XX de XX.

Maduro, E. y Pittier, E. (1999). **Curso de Obligaciones. Derecho Civil III Tomo I**. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Morles, A. (1998). **Curso de Derecho Mercantil. Tomo I**. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Muci, J. (2005). **El Abuso de la Forma Societaria. “El Levantamiento del Velo Corporativo”**. Venezuela: Sherwood.

Núñez, R. (2004). **El Contrato Verbal de Franquicia**. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Nuevos Autores, N° 5. Caracas.

Oquendo, L. Identidad entre el concepto de Empresa, patrono, grupo de Empresas, Unidad Jurídico-Económica, Patrono sustituto e Intermediario (2006). **Derecho del Trabajo**. Número 2 (enero/diciembre). Barquisimeto: Fundación Universitas.

Palomeque, M. y Alvarez, M. (2002). **Derecho del Trabajo. Décima Edición**. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Perdomo, J. (2006). **Doctrina de la Sala de Casación Social (2005-junio 2006)**. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (Colección Doctrina Judicial N° 20)

Perretti, M. (2002). **La Doctrina del Levantamiento del Velo de las Personas Jurídicas**. Caracas: Ediciones Liber.

Perretti, M. (2007). **Los negocios jurídicos simulados y el levantamiento del velo societario**. Caracas: Ediciones Liber.

Planiol, M. y Ripert. J. (1945). **Tratado Práctico de Derechi Civil. Tomo Séptimo Las Obligaciones**. La Habana: Cultural, S.A.

Pró, J. La Libertad Económica Constitucional y los Grupos de Empresa: Análisis de la Legislación y la Jurisprudencia Laboral en Venezuela.

(2005). **Ensayos Laborales**. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Estudios Jurídicos, N° 12. Caracas: Fernando Parra Aranguren.

Reglamento de la Ley del Trabajo (1973). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 5.292 (Extraordinaria), Diciembre 31 de 1973.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 5.292 (Extraordinaria), Enero 25 de 1999.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 38.426 (Ordinaria), Abril 28 de 2006.

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

Sentencia Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara de fecha 20 de diciembre de 2006, **Clender Alexander Terán vs Importadora Joerika C.A. y Co0mercial Taje C.A.** Expediente N° KP02-R-2006-001286. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 19 de septiembre de 2001, **Robert Camerón Reagor vs La Sociedad Mercantil Compañía Occidente de Hidrocarburos, INC o Compañía Occidental de Hidrocarburos (OXY)**. Expediente N° 01-176. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 13 de agosto de 2002, **Mireya Orta da Silva vs Federación Nacional de Profesionales de la Docencia, "Colegio Profesores de Venezuela" (FENAPRODO)**. Expediente N° 02-069. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 17 de octubre de 2002, **Hamilton Melvin Rodríguez vs Corporación Petróleos de Venezuela S.A. (CORPOVEN), ACTUALMENTE DENOMINADA Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA)**. Expediente N° 02-296. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 10 de abril de 2003, **Rafael Oscar Lara Rangel vs Distribuidora Alaska, CA y otras**. Expediente N° 02-511. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala Constitucional de fecha 14 de mayo de 2004, ***Acción de Amparo Constitucional ejercida por Transporte SAET CA.*** Expediente N° 03-0796. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 25 de octubre de 2004, ***Germán Ochoa Ojeda vs Cerámica Pienme.*** Expediente N° 04-955. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 14 de diciembre de 2004, ***Enrique Emilio Álvarez vs Abbott Laboratorios, CA y otra.*** Expediente N° 04-1213. Venezuela

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 22 de febrero de 2005, ***Félix Castro vs las empresas Agropecuarias La Macaguita, C.A., SAICA y Promotora Isluga C.A..*** Expediente N° 04-1473. Venezuela

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 29 de marzo de 2005, ***Jesús Rodríguez Briceño vs Inversiones Reyac, C.A. y otras.*** Expediente N° 04-1028. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 31 de mayo de 2005, ***Freddy Luis Barreto Gutiérrez vs las sociedades mercantiles Automoriz Los Altos, C.A. y Automotriz Venezolana C.A.*** Expediente N° 2004-001695. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 01 de noviembre de 2005, ***Dirimo Romero vs Construcciones Industriales C.A. y Raymond de Venezuela, CA (RAYVEN).*** Expediente N° 05-888. Venezuela

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 16 de marzo de 2006, ***Anthony Zambrano vs Laboratorio Fotográfico del Occidente C.A. (LAFOCA).*** Expediente N° 05-1077. Venezuela

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 27 de febrero de 2007, ***Rafael Moreno vs Telecomunicaciones Movilnet C.A. y Compañía Anónima de Teléfonos de Venezuela (CANTV).*** Expediente N° 06-379. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 10 de mayo de 2007, ***Jairo Leonardo Gandica Duque y José gregorio González vs Arrendadora de Servicios Refrigerados C.A.***

(TRANSPORTE ASERCA), Servicios Empresariales, C.A. (SERVIEMPRESA), MONTEFORTE C.A., y los ciudadanos Antonio Spadaro Sfameni, Domingo Spadaro Sfameni y Santi Bataglia. Expediente N° 2006-2047. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 10 de julio de 2007, **Malliba Pérez Drija vs Promotora Beach Resort C.A., Inversiones MARISLA C.A., Promotora V.NC.A. C.A. y Promociones Margarita INN II C.A.** Expediente N° 06-2139. Venezuela.

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social de fecha 19 de julio de 2007, **Ismael Arnaldo González vs las sociedades mercantiles PAG FOOD DE VENEZUELA y Alimentos Arcos Dorados de Venezuela C.A..** Expediente N° 07-301. Venezuela.

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