



Tercerización y grupo de empresas en Venezuela

Gustavo Saturno Troccoli

Abogado. Especialista en Derecho Mercantil. Profesor de Derecho del Trabajo y de Jurisprudencia Laboral de la Universidad Católica Andrés Bello. E-mail: gustavosaturno@yahoo.com

*La libertad supone responsabilidad.
Por eso la mayor parte de los hombres la temen tanto.*
George Bernard Shaw.

Resumen

Se estudia el régimen jurídico del grupo de empresas en Venezuela, desde la óptica del Derecho del Trabajo. Se trata de una investigación documental en la que se aborda el estudio de la definición, requisitos, principales efectos y consecuencias laborales de esta Institución del Derecho, además de su desarrollo y aplicación en la jurisprudencia nacional, analizándose, particularmente, conceptos como el de unidad económica, administración y control común, solidaridad de las empresas que integran al grupo y la isonomía que debe existir entre las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios bajo su cuenta y dependencia. Finalmente, y de la mano de las decisiones judiciales más recientes en nuestro país, se concluye sobre la indivisibilidad de las obligaciones asumidas por el conjunto empresarial frente a sus trabajadores, lo cual supone la existencia de un solo empleador o *patrono en bloque*, en virtud de la especial integración que se da entre las empresas que conforman el grupo, en el proceso productivo que desarrollan conjuntamente y que les es común a todas.

Palabras clave: Tercerización, grupo de empresas, unidad económica, isonomía de condiciones laborales, administración o control común.

Outsourcing and Groups of Companies in Venezuela

Abstract

This study analyzes the legal regime for groups of companies in Venezuela, from the labor rights perspective. This documentary research studies the definition, requirements, main effects and labor-related consequences in this legal institution, as well as its development and application in national jurisprudence, analyzing particularly concepts such as the economic unit, common interest and control, solidarity of the companies making up the group and the isonomy (equality of civil rights) that should exist in the working conditions of those who render services under its account and dependence. Finally, and hand in hand with the most recent legal decisions in this country, conclusions are that obligations assumed by a group of companies with regard to its workers are indivisible, supposing the existence of only one employer or *block employer*, by virtue of the special integration among the companies that make up the group in the productive process they develop together, which is common to all.

Key words: Outsourcing, group of companies, economic unit, isonomy in labor conditions, common administration or control.

1. Grupos de empresas y la tercerización de la relación de trabajo.

A modo de Introducción

En estos tiempos, ya no es una novedad afirmar que “pocos ámbitos de la vida social han sido tan fuertemente impactados por el proceso de reestructuración de las economías capitalistas como el mundo del trabajo” (Candia, 1996: 55-64).

Asimismo, resulta utópico decir que dentro de los efectos más importantes que está teniendo la Globalización en el Derecho Laboral, se encuentran: el auge de la intermediación en

los servicios, la descentralización productiva, el surgimiento de múltiples formas de agrupaciones empresariales y la proliferación de los contratos de colaboración comercial.

Ya lo señaló -antes y mejor- la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008:

“(…) el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los nego-

cios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo” (OIT, 2008a: 5).

Estos fenómenos, que marcan los signos del Derecho del Trabajo de hoy, han generado el resurgimiento y expansión de un antiguo problema dentro de nuestra disciplina: el de la *tercerización* de las relaciones laborales.

Ciertamente, la relación de trabajo del mundo globalizado, por no decir la sociedad toda, querámoslo o no, se ha *tercerizado*. Con este término, *tercerización*, el Derecho Laboral ha intentado explicar la elevación de los niveles de intensidad con la que un *tercer* sujeto viene introduciéndose en la tradicional y lineal relación trabajador-empleador, configurándose con ello las denominadas relaciones laborales *triangulares*, en las que intervienen, normalmente, intermediarios, contratistas, grupos de empresas, etc.

Con todo, la triangulación de las relaciones laborales es un tema antiguo en el Derecho del Trabajo. En un recorrido histórico, riguroso y exhaustivo, el Profesor Humberto Villasmil Prieto comprobó cómo desde nuestra Ley del Trabajo de 1936, el tema de la *abarcabilidad* (Golding) del Derecho Laboral, por ejemplo, fue un asunto que ya ocupaba a los juristas de la época, par-

ticularmente, a quienes tuvieron una participación decisiva en la sanción de aquella Ley. Asimismo, basta con revisar la legislación laboral comparada de esos tiempos, para entender que se trataba de un problema que gravitaba en casi todos los Códigos del Trabajo latinoamericanos de la época (Villasmil, 2010).

No obstante, un detalle interesante sobre la palabra *tercerización*, comentaba personalmente el Profesor Villasmil, es que con ésta podía definirse, también, uno de los rasgos más resaltantes de la Globalización que incide en el mundo de las relaciones laborales: se refería al notorio crecimiento que está experimentando el sector *terciario* de la economía, el de los servicios; un fenómeno -este sí- de la modernidad que viene impulsando un especial incremento de la *externalización* empresarial y, por ende, de la *triangulación* misma. Ciertamente, una precisión interesante con la que el Profesor Villasmil nos ayuda a diferenciar la *tercerización* de hoy de la *tercerización* de siempre¹.

En otras palabras, el crecimiento del sector de los servicios (*terciario*) está contribuyendo a incrementar el número de relaciones laborales *triangulares*. En el primer caso se podría hablar de una *tercerización económica* -un hecho, ciertamente, novedoso-, mientras que en el segundo estaría-

1 “Las ramas de actividad del sector terciario aportaron alrededor del 90% de los nuevos puestos de trabajo que se crearon en América Latina y el Caribe en la década de 1990, y a fines de esa década representaron 55% del empleo total” (Weller, 2004: 160).

mos, propiamente, frente a una *tercerización jurídica*, la de siempre.

Ambos fenómenos conectados han configurado una nueva y más intensa *tercerización* surgida como consecuencia de la Globalización, además de estar generando un conflicto social que espera todavía por una regulación jurídica que lo resuelva.

Sin duda, una nueva realidad que, para nadie es un secreto, está poniendo a prueba al Derecho del Trabajo de hoy, y que desde ya nos permite asegurar la importancia de su estudio, a partir de la perspectiva que la modernidad exige hacerlo ahora².

“Así, la empresa se ha *descentralizado* o *externalizado* en cuanto que la actividad que le es propia, acomodada a la producción de bienes y de servicios, se da, con frecuencia cada vez mayor, fuera del espacio físico de ella, si es que alguna vez lo tuvo. Bien que lo sea bajo la modalidad del *outsourcing*, la externalización propiamente, de la triangulación de relaciones de trabajo con la intermediación de empresas de trabajo temporal (ETT) o de otras modalidades de igual signo” (Villasmil, citado por Saturno, 2009: 17).

En un informe de misión de evaluación de la OIT de las Plantas Embote-

2 “La Secretaría del Trabajo reconoció que en México algunas empresas terciarias conocidas como outsourcing, suelen ‘disfrazar’ sus relaciones laborales y ocultar los salarios reales de los trabajadores, para evadir o eludir el cumplimiento de obligaciones patronales con el IMSS, pagos fiscales y en especial la seguridad social que debe de otorgarse a cada trabajador.

Si bien, precisó la dependencia federal, ‘acotar y limitar’ dichas empresas de subcontratación significaría ubicar a México en una situación de desventaja competitiva e incluso inhibiría la inversión nacional y extranjera, es necesario acabar con las ‘simulaciones’ que ponen en riesgo las finanzas públicas nacionales.

De hecho el IMSS informó que al año recauda alrededor de 150 mil millones de pesos de cuotas obrero patronal, y que estima que pudiera haber una evasión, entre el 10 y 20 por ciento, de empresas pequeñas de difícil fiscalización.

Por ello, y como resultado de un amplio análisis del tema, la reforma laboral propone incorporar medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los empleadores por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo, de acuerdo a la Secretaría del Trabajo” (Milenio.com, 14 de junio 2010, <http://tinyurl.com/2btxkdy>. Fecha de Consulta: 15/06/2010, p. 1).

En Colombia, la OIT en un informe de misión de evaluación de las Plantas Embotelladoras de Coca-Cola del año 2008, detectó un número importante de trabajadores *tercerizados* en esta empresa (Vid. <http://tinyurl.com/2bu8lem>. Fecha de Consulta: 08/06/2011). En Venezuela, según cifras del Observatorio de Asuntos Laborales (OAL) -institución que cuenta con el auspicio de la Unión General de Trabajadores de España- se estima que la tercerización abarca 1,2 millones de trabajadores de los 6,9 millones que integran el sector formal; 700.000 de es-

lladoras de Coca-Cola en Colombia del año 2008, se dejó sentado que por *tercerización* ha de entenderse “una relación de trabajo triangular que involucra a un trabajador que presta servicios en una empresa, pero que no es trabajador de dicha empresa sino de una sociedad exterior, ya sea una agencia de servicio temporal, un contratista o una cooperativa de trabajo asociado” (OIT, 2008b: 8)³.

En efecto, son múltiples los modos en que una relación de trabajo podría resultar *tercerizada*, v. gr. i) A través de un intermediario que utiliza en favor de otro los servicios de uno o más trabajadores, o de contratistas que prestan servicios a terceros con sus propios recursos humanos y materiales, cuya actividad resulta inherente y conexas con la del beneficiario; ii) También mediante el encubrimiento fraudulento de la relación de trabajo, frecuentemente por intermedio de la simulación de contratos de colaboración mercantil (concesión, agencia, franquicia, etc.), cooperativas o microempresas; y, finalmente, iii) A través de

grupos de empresas que desarrollan un proceso productivo que les es común a todas, entre otras.

Desde el movimiento sindical, la *tercerización* ha sido tradicionalmente entendida como un mecanismo perverso que conlleva, inexorablemente, a la desprotección de la clase trabajadora. Los sindicatos tienden a atribuirle a este fenómeno la causa de la *crisis del sindicalismo*, de la pérdida de su capacidad de convocatoria y del decrecimiento de las tasas de afiliación sindical. Entretanto, desde la otra *cara de la moneda*, el sector patronal, mira estos fenómenos como una realidad inevitable que viene entrelazada al modelo económico de la Globalización, y como un mecanismo capaz de dinamizar el mundo del trabajo y de generar más y mejores empleos.

También a los gobiernos de muchos países, el asunto de la *tercerización* les ha resultado un problema de especial preocupación, sobre todo, por su estrecha vinculación -y la afectación que genera- a las cotizaciones que so-

tos trabajadores laboran en cooperativas, mientras que 500.000 lo harían en empresas públicas y privadas. En este país, el problema de la *tercerización* está afectando, principalmente, a trabajadores del sector público, destacando los casos de la Industria Petrolera y las Empresas Básicas de la Corporación Venezolana de Guayana. En cierto modo, entre nosotros, la *tercerización* ha sido impulsada desde el Gobierno Nacional, a través de una política de promoción y proliferación de las cooperativas de trabajo (Entornointeligente.com, <http://www.google/7VGx1>. Fecha de Consulta: 8/08/2011).

3 *Vid.* Informe Misión de Evaluación de las Plantas Embotelladoras de Coca-Cola en Colombia (Junio 30 de junio 30 - julio 11 de 2008). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/papers/cocacola.pdf>. Fecha de consulta: 08/06/2011.

portan el financiamiento de los Sistemas de Seguridad Social de cada uno de ellos.

En cualquier caso, y con independencia de la posición desde donde se analice el asunto, alrededor de la *tercerización* de las relaciones de trabajo, indudablemente, gravitan un conjunto de peligros que podrían afectar a los trabajadores, pues ésta pudiera degenerar en las prácticas simulatorias y fraudulentas con las que frecuentemente se pretenden evadir derechos laborales.

No obstante, si bien este fenómeno supone riesgos en cuanto a derechos en el trabajo se refiere, no menos cierto es que muchas de sus consecuencias, como la *externalización* empresarial y la proliferación de los contra-

tos de colaboración mercantil, pueden resultar, ciertamente, mecanismos útiles para dinamizar a los sistemas de la producción, tan necesarios para la creación de más y mejores puestos de trabajo.

Un ejemplo de los beneficios que ha reportado la *tercerización*, han sido las *Empresas de Trabajo Temporal* que, en muchas ocasiones, han contribuido a la capacitación de los trabajadores y a la disminución de las tasas de desempleo⁴.

Asimismo, la proliferación de las redes de franquicias o *franchising* como mecanismo de ampliación empresarial y expansión de los canales de distribución de las empresas, para citar apenas un ejemplo, vienen haciendo una importante contribución

4 En el caso venezolano, las ETT venían reportando unas ventajas interesantes en este sentido, hasta que recientes reformas legislativas y reglamentarias tendieron hacia su prohibición o al menos, obstaculización para su funcionamiento. En nuestro ordenamiento jurídico, estas empresas se vieron, por primera vez, a partir del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292, Extraordinario, de fecha 25 de enero de 1999 (Artículo 23 al 28). En dicho texto normativo se reguló lo relativo a la constitución y funcionamiento de estas empresas, en normas que estuvieron inspiradas, principalmente, en la Ley Española 14/1994, del 1° de junio de 1994 (Boletín Oficial de España número 131, del 2 de junio de 1994). Posteriormente, fueron derogadas por la Disposición Derogatoria Tercera del Capítulo II, Título IX de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005. No obstante, la Sala Constitucional del TSJ, con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, el 18 de octubre de 2005, dictó una medida provisional de suspensión de los efectos de dicha Disposición Derogatoria, mientras se decidía un recurso de nulidad que, contra dicha norma, interpuso en su día la Asociación Venezolana de Empresas de Trabajo Temporal (AVETT). Finalmente, el régimen de las ETT fue suprimido totalmente en la Reforma del RLOT de 2006, publicado en la G.O. N° 38.426, del 28 de abril de ese año.

al aparato productivo de los países que integran la comunidad internacional.

Por esa razón, el desafío está -como lo han dicho antes y mejor los grandes Maestros- en intentar aprovechar las oportunidades del nuevo modelo de organización empresarial que se nos impone desde la Globalización, para alcanzar el desarrollo y el progreso de quienes más lo necesitan; y no en destruir -bajo el *manto* del ya retórico discurso *antineoliberal*- cualquier manifestación de la *tercerización*, aun en los casos en que pudiere resultar un aliado insustituible para el desarrollo social⁵.

Ciertamente, es posible encausar esa *tercerización* en pro de alcanzar más y mejores empleos, a través de marcos regulatorios eficientes que, al tiempo de permitir la existencia de los distintos modos de *externalización* empresarial, no dejen de vigilarlos con la desconfianza de siempre.

Para transitar por ese camino será indispensable, entre otras cosas, precisar y unificar terminologías claves del Derecho del Trabajo. Habrá que alcanzar una definición clara que fije los límites de la relación de trabajo,

así como sus elementos esenciales que logren diferenciarla de otros contratos de prestación de servicios no laborales. De igual modo, tendrán que resolverse problemas que giran en torno a conceptos como el de unidad económica, empresa y empresario de hoy; habrán de sancionarse marcos regulatorios para los contratos de colaboración comercial que dejen claro sus límites y alcances, entre otras asignaturas pendientes.

En tal sentido, la OIT ya dio un paso significativo en su Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo del año 2006, haciendo suya la doctrina del *test de la laboralidad* o la teoría del *haz de indicios* (Supiot) para la determinación de la relación de trabajo. En dicho instrumento internacional fueron señalados un importante número de indicios, cuya utilización ayuda a diferenciar las relaciones de trabajo, de otros contratos *prestacionales* -similares a ésta- de naturaleza civil o mercantil⁶.

De igual modo, desde la doctrina se han producido aportes importantes en ese sentido -hoy acogidos en su mayoría por la jurisprudencia- en pro de la solución del problema, reconociendo

5 En la Nonagésima Séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, la OIT adoptó la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, mediante la cual dicha Organización trazó cuatro objetivos estratégicos para alcanzar el cometido que se plantea en el título de la Declaración: i) Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; ii) Adoptar y ampliar medidas sostenibles de protección social de los trabajadores; iii) Promover el tripartismo y el diálogo social; iv) Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (<http://tinurl.com/28q9p33>). Fecha de Consulta: 06/01/2011).

do la *crisis de la subordinación* como rasgo para definir a la relación de trabajo, dando paso a criterios de definición que, como la ajenidad de los servicios, logran explicarla mejor y vienen ganando espacio en ese sentido.

No obstante, falta mucho por hacer. La lentitud con la que evoluciona nuestro Derecho Mercantil, además de la falta de un concepto legal, claro y preciso de lo que debe entenderse por empresa, grupo de éstas y empresario, así como la carencia de un régimen jurídico que desarrolle los límites de los contratos de colaboración comercial, son apenas algunas muestras de ello.

Asimismo, y particularmente en relación al grupo de empresas, cuyo estudio abordaremos de seguidas, es necesario que la legislación defina con

mayor precisión su concepto, elementos y consecuencias jurídicas, para evitar la ejecución de prácticas fraudulentas en contra de la clase trabajadora.

En tal sentido, ya aproximándonos más al tema que se aborda en el presente trabajo, no cabe duda que uno de los modos más frecuentes de la *tercerización* de estos tiempos, lo han sido, precisamente, los grupos de empresas que se unen para desarrollar coordinadamente un sólo proceso productivo y un mismo fin común.

Se trata de un nuevo modo de organización empresarial que, en medio de un entorno económico que demanda servicios cada vez más especializados, está impulsando la creación de más y nuevas empresas; ayudando a las pequeñas a competir con las más

6 Recomendación 198 OIT: "Determinación de la Relación de Trabajo (...) 13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador".

grandes; y contribuyendo a disminuir los costos de producción, así como a elevar los niveles de productividad.

No obstante, estos conjuntos de empresas suponen, en muchos casos, situaciones que han degenerado en la desprotección de la clase trabajadora. Entre otros, se mencionan, los siguientes:

i) La colocación deliberada de trabajadores en empresas insolventes que gravitan alrededor de la realmente productiva, para impedir que éstos puedan hacer efectivo sus derechos y beneficios laborales.

ii) La violación del derecho a la igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo, a través de la repartición de trabajadores en varias empresas relacionadas, cada una con diferentes condiciones de trabajo.

iii) La afectación de la continuidad de la relación laboral y, como corolario de ello, al derecho a la estabilidad en el empleo, y al incremento de la antigüedad de los trabajadores, atentándose contra derechos como el cobro de las prestaciones sociales, vacaciones remuneradas, etc. Ello se logra frecuentemente con el traslado del trabajador, recurrentemente entre va-

rias empresas interdependientes, con las cuales se les obliga comúnmente a suscribir, en cada caso, un contrato de trabajo por tiempo determinado.

Desde luego, un asunto que abarca la situación de los denominados trabajadores internacionales o expatriados al servicio de empresas multinacionales, cuyo traslado implica, además, problemas vinculados a la legislación aplicable, así como la jurisdicción competente para conocer los reclamos que, en su caso, pueda realizar el trabajador⁷.

iv) La afectación del derecho a la libertad sindical, a través de la distribución de trabajadores a varias empresas relacionadas, de modo tal que no puedan alcanzar el número mínimo de afiliados requerido para la inscripción de un sindicato de empresa⁸; o bien mediante la manipulación del quórum establecido para la celebración de un convenio colectivo de condiciones de trabajo. En fin, “un problema de estructura sindical” (Ermida y Colotuzzo, 2009: 74)⁹.

v) La evasión de derechos laborales cuyo nacimiento está sujeto a un número mínimo de trabajadores, a través de la repartición de los mismos en

7 Con todo, se trata de un asunto complejo que escapa a los objetivos del presente trabajo, y que tiende a estudiarse en nuestra disciplina como un tema aparte al de los grupos empresariales.

8 Artículo 412 de la LOT: “Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones”. Artículo 417 de la LOT: “Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales”.

varias empresas vinculadas (Ej. Derecho a las guarderías, etc.)¹⁰.

vi) El incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo; lo que justifica un particular y prolijo régimen normativo de protección a los trabajadores *tercerizados* en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

No obstante, si bien los grupos de empresas suponen algunos de los riesgos laborales antes anotados, se han consolidado como una forma de organización empresarial muy frecuente de la modernidad, además de resultar uno de los modos más comunes de *externalización* o *tercerización* de los servicios que se viene manifestando en estos tiempos de Globalización.

Así, el punto de partida de estas líneas será reconocer que, si bien es cierto que estos grupos resultan un *caldo de cultivo* propicio para la proliferación de los fraudes laborales, la peor manera de enfrentar sus consecuencias nocivas es negando su existencia misma.

La Globalización existe y es un dato irreversible que hay que resolver y aprender a gobernar, combatiendo sus efectos nocivos en forma inteligente para la conservación de la paz social, el bien común, la justicia y la seguridad jurídica. Sin duda, otro gran desafío para los juristas de estos tiempos.

Ya lo dijo Benedicto XVI en palabras pronunciadas en la celebración de la XLII Jornada Mundial de la Paz del 1º de enero de 2009:

“Por sí sola, la globalización es incapaz de construir la paz, más aún, genera en muchos casos divisiones y conflictos. La Globalización pone de manifiesto más bien una necesidad: la de estar orientada hacia un objetivo de profunda solidaridad, que tienda al bien de todos y cada uno. En este sentido, hay que verla como una ocasión propicia para realizar algo importante en la lucha contra la pobreza y para poner a disposición de la justicia y la paz recursos hasta ahora impensables”¹¹.

Por su parte, el Dr. Rafael Caldera (1998: 1), en un mensaje célebre y digno de ser recordado, dirigido a la Con-

9 Un punto de particular preocupación en la doctrina ha sido el de los efectos de la *tercerización* en el mundo del derecho sindical. Este tema fue debatido en el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, organizado por la Fundación Universitas en la Isla de Margarita en abril-mayo de 2009. Las ponencias de los profesores Manuel Díaz Mujica y León Arismendi, abordaron especialmente la problemática que se presenta entre los grupos empresariales y los derechos colectivos, quedando éstas plasmadas en el libro de memorias de aquel Congreso.

10 Artículo 391 de la LOT: “El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde pueda dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo”.

11 *Vid. Mensaje de su Santidad Benedicto XVI para la celebración de la XLII Jornada Mundial de la Paz (2009)*. Disponible en: <http://tinyurl.com/5j43fy>. Fecha de Consulta: 15/06/2010.

ferencia Internacional del Trabajo de 1998, nos enseñaba:

“Estamos viviendo en un mundo globalizado. Hemos insistido en que la globalización no es una opción que podamos discutir y sobre la cual podamos tomar una posición favorable o adversa. La globalización es una realidad, es un hecho que tiene una serie de aspectos positivos, pero que tiene también otros aspectos que obligan a que las preocupaciones de los hombres se encaucen de manera cabal y efectiva a fin de que no se produzcan daños que puedan llegar a ser mayores que los que viviera la humanidad antes de la globalización”.

2. Grupos de empresas. Concepto

Ante todo, conviene señalar que la empresa, en sentido estricto, se ha definido como “una actividad que, pudiendo valerse de bienes materiales e inmateriales, con un conjunto de personas y con una dirección común, tiende a la producción de bienes y servicios” (Villasmil, 2005: 343).

En tal sentido, la empresa ha sido entendida, doctrinariamente, como una actividad inmaterial que no tiene personalidad jurídica y, por ende, no puede ser titular de derechos subjetivos. La tendrá, sí, el empresario o titular (empleador), el cual podrá ser una persona natural o adoptar múltiples formas jurídicas, tales como sociedades mercantiles o civiles, firmas personales, fundaciones, institutos autónomos, etc.

Para el Profesor Néstor de Buen (2009a), los grupos de empresas aparecieron una vez concluida la Segun-

da Guerra Mundial, como consecuencia del espectacular crecimiento que logró el capitalismo a partir de 1945, y que se mantuvo hasta la crisis petrolera de 1973, etapa que se conoció como *la edad de oro del capitalismo*. Dice este autor que, en su génesis y desarrollo, fue determinante la proliferación de las empresas multinacionales.

Si bien no se duda de que así haya sido, lo cierto es que el auge de estos grupos data de tiempos más recientes, particularmente, tras la recuperación del capitalismo en los años 90, y después de la aparición de la *globalización* como nuevo orden económico mundial, con la que se desafía, precisamente, la permanencia del Estado de Bienestar o *The Welfare State* nacido de la postguerra (Pasco, 2008).

En Venezuela, los grupos de empresas ingresaron a nuestro ordenamiento jurídico a partir del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) de 1999, *ex* Artículo 21, aun cuando estos conjuntos ya existían en el país desde mucho antes, y se vieron con frecuencia en la jurisprudencia patria de la década de los ochenta y principios de los noventa¹².

En general, aquel Reglamento fue un texto normativo que contribuyó al desarrollo, comprensión e interpretación de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en lo adelante LOT, y en algunos casos se alcanzó, incluso, a regular instituciones jurídicas que, como el grupo de empresas, resultaban inéditas en nuestro ordenamiento jurídico hasta ese momento.

El concepto previsto en el referido Reglamento sobre grupo de empresas,

al igual que la mayor parte del contenido del mismo, permaneció igual después de su única Reforma Parcial, ocurrida el 28 de abril 2006 y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426.

En tal sentido, el Parágrafo Primero del Artículo 22 del Reglamento vigente dejó intacto su concepto jurídico (antes expresado en el Artículo 21), el cual establece:

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

La definición establece dos requisitos para que pueda configurarse el

grupo empresarial: i) la administración o control común entre las empresas que integran el grupo; y, ii) la unidad económica de carácter permanente que debe existir entre las mismas.

La conjunción “y” con la que se separó un requisito de otro, demuestra que la intención del reglamentista fue establecer dos condiciones diferenciables entre sí, cuya verificación en ambos casos es necesaria para el surgimiento del grupo. A esa conclusión debe llegarse si, como se debe, atribuimos a la norma el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras¹³.

Ello resulta menester aclararlo desde ya, pues con frecuencia se observan fallos desde nuestros tribunales en los que se han aceptado grupos empresariales, apenas con la sola existencia de la primera condición¹⁴.

12 Dos sentencias muy famosas abordaron el punto del grupo de empresas multinacionales, y sus efectos sobre los trabajadores expatriados o internacionales: caso Fernando Goncalves Rodríguez contra TAP, en 1984, y Digno Tomás Caballero Hurtado contra Procter & Gamble de Venezuela, en 1986. Dichas sentencias resolvieron aplicar la legislación venezolana a toda la relación de trabajo de aquellos trabajadores, basándose en que el vínculo laboral conformaba un solo y único contrato de trabajo y no una pluralidad de éstos, sumado al hecho de la unicidad de la empresa beneficiaria y a que la relación de trabajo había terminado en el país.

13 *Vid.* Artículo 4° del Código Civil.

14 En la sentencia N° 464 del 2 de abril de 2009, emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con Ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, *in re* Oswaldo Antonio García Guirola, contra Suramericana de Transporte Petrolero, C.A., y Sargeant Marine Venezuela, S.A., la *unidad económica* fue interpretada como consecuencia inevitable de la *dirección común* a la que estaban sometidas las codemandadas, cuando lo cierto es que el Artículo 22 del RLOT separa ambos conceptos (“las empresas codemandadas, tuvieron accionistas con poder decisorio comunes (...) lo que hacía evidente la existencia de una unidad económica entre las empresas”).

Otra cosa muy distinta es que, según veremos más adelante, la configuración del primer requisito haga presumir la existencia del segundo y viceversa, conforme lo establece el Párrafo Segundo de la norma *in comento*. Pero sobre ello volveremos con más detalle en el Punto V (Presunciones de la existencia de un grupo empresarial) del presente estudio.

Son dos, pues, las condiciones que tienen que coexistir para que pueda declararse la existencia de un grupo empresarial y surtir sus efectos legales, en aplicación de la norma antes referida. Restaría por tratar de establecer de qué se trata cada uno.

i) La administración o control común.

La *administración común* supone que una proporción significativa de las personas que legalmente tienen atribuida la toma de decisiones sobre la conducción y funcionamiento de cada empresa, hagan lo propio en la(s) otra(s) que forman parte del grupo.

Por su parte, el *control* compartido implica que un número determinante de las personas naturales o jurídicas que tienen poder decisorio en una de las empresas (*v. gr.* socios, accionistas, administradores, etc.), lo tengan también en las demás.

En ambos casos, la administración o control común deben ser decisivos para que se entienda cumplido este requisito. Así, y por argumento en contrario, en organizaciones en las que se repite un mismo directivo o accionista, pero sin un poder decisorio importante, no puede entenderse que se ha configurado un grupo de empresas. Para citar apenas un ejemplo, en

conjuntos conformados por varias sociedades mercantiles, la sola presencia de un accionista minoritario no significa que se haya cumplido con el requisito que venimos comentando.

ii) La unidad económica.

El concepto de *unidad económica* no es una definición, propiamente, del Derecho del Trabajo. Debe su origen, más bien, al Derecho Mercantil y Tributario.

Antes de la entrada en vigencia del Artículo 22 del RLOT, el término *unidad económica* aparecía -y todavía- en el Artículo 177 de la LOT, para regir un caso muy particular referido al cálculo de la participación en los beneficios o utilidades, en disposición que trae antecedentes del Artículo 151 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973.

Dispone el Artículo 177 de la LOT que a los efectos de la determinación de las rentas líquidas de una empresa para la estimación de este beneficio, debe atenderse al concepto de *unidad económica*.

Lo mismo ocurre con el Artículo 101 del RLOT que regula el derecho de guarderías o de educación inicial para los hijos de los trabajadores. Para el reconocimiento de tal beneficio, dicha norma establece un tope mínimo de veinte trabajadores, el cual deberá computarse, dice, atendiendo al concepto de *unidad económica*.

No obstante, si bien en ambos casos se hace referencia al término, luego no se señala lo que debe entenderse por el mismo.

En tal sentido, en los dos supuestos antes anotados, la doctrina nacional ha venido entendiendo esa *unidad económica* como una unidad de *pro-*

ducción y de *dirección* a la vez; es decir, acumulando en un mismo concepto -*unidad económica*- los dos requisitos que establece el Artículo 22 del RLOT, para la existencia de un grupo de empresas.

Por el contrario, el Artículo 22 del RLOT concibe a la *unidad económica* apenas como uno de los requisitos del grupo empresarial, atribuyéndole un significado más restringido que sólo alcanza a la unidad de producción, pues el elemento de la dirección o control común aparece claramente separado de éste.

Así, la *unidad económica* del Artículo 22 del RLOT no es la misma a la expresada en los artículos 177 de la LOT y 101 del RLOT, antes referidos.

En tal sentido, sería más lógico y coherente señalar que para la estimación de los beneficios de utilidades y de guarderías, debe atenderse al concepto de *grupo de empresas* y no al de *unidad económica*, para evitar confusiones terminológicas. Un punto que convendría ser considerado para futuras reformas.

Y es que la falta de una definición legal o reglamentaria y las múltiples interpretaciones que se le han dado al término desde la jurisprudencia y la doctrina *juslaboralista*, han generado confusiones en nuestros tribunales, desde donde se han dictado fallos contradictorios respecto a lo que debe en-

tenderse por *unidad económica* y *grupo empresarial*.

En auxilio de nuestra carencia normativa, es recomendable recurrir a un importante fallo de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, identificado con el número 903, de fecha 14 de mayo de 2004, *in re Transporte Saet, S.A.* contra la sentencia del 11/07/2001 dictada por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Vargas -en lo adelante *caso: Saet-*, en la cual, se dejaron sentadas algunas características de la unidad económica expresada en el Artículo 22 del RLOT.

Se señaló en aquel relevante fallo, lo siguiente:

- i. La Unidad Económica debe entenderse como unidad patrimonial o de negocios o cuando un conjunto de empresas en comunidad realizan o explotan, de modo permanente, negocios industriales, comerciales o financieros conexos. Así, según la sentencia comentada, la idea de “permanencia” excluye de la unidad económica y, por ende, de los grupos de empresas, a aquellas asociaciones que se unen por razones temporales o circunstanciales. Tal sería el caso de los consorcios o *joint venture* que surgen para la ejecución de una obra determinada y luego de logrado su fin se extinguen¹⁵.

15 En efecto, en la sentencia N° 305, de fecha 10 de marzo de 2009, emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con Ponencia del Magistrado Luís Eduardo Francheschi Gutiérrez, *in re Nelson Lanza Bedegral* con-

- ii. Los miembros del conjunto no requieren tener el mismo objeto social, lo que supone que unidad económica no equivale, necesariamente, a identidad de objeto. Es más, por lo regular el objeto social de cada elemento del grupo difiere, puesto que las empresas que van naciendo invaden o se dedican a otros campos diferentes a los del negocio principal.
- iii. Finalmente, se sostiene en el fallo que la idea de unidad económica no refiere a que las empresas que conformen el grupo deban llevar una contabilidad integrada.

En general, y *de la mano* del Maestro Néstor de Buen (2009b), la jurisprudencia patria ha sostenido, pacífica y reiteradamente, que la unidad económica responde a una idea de integración hacia un fin específico de carácter económico, cuyo denominador común es una actividad concurrente en la que cada empresa del grupo contribuye al mismo resultado final, aunque con diferentes acciones.

Esta tesis se basa en la idea de un proceso productivo que le es común a todas las empresas del grupo, en la que cada una contribuye con algo para la consecución del mismo, generándose así una especial interconexión entre ellas.

En la doctrina patria, el Profesor César Carballo Mena (2005: 101), define a la unidad económica como una integración de sujetos a “un proceso de producción de bienes y servicios *bajo una dirección común*”. En esta definición, el concepto de “dirección común” se fusiona con el de “unidad económica”, en afirmación que pareciera no estar en sintonía con el citado Artículo 22 del RLOT, en el cual los dos términos aparecen claramente separados y diferenciados, y cuya verificación en ambos casos es necesaria para la existencia del grupo de empresas.

En nuestro criterio, la unidad económica es un concepto que tiende más a referir a una integración de actividades, que de manera *coordinada* actúan en un proceso productivo que le es común a todas las empresas de las que participan del conjunto.

En tal sentido, resulta más conveniente entender que esa unidad económica refiere sólo a una unidad de producción y no de dirección común entre las empresas, como lo hace el Artículo 22 del RLOT, pues con ello se logra evitar que organizaciones bajo un mismo control, pero con actividades empresariales notoriamente diferentes y sin coordinación alguna hacia un mismo proceso productivo,

tra Consorcio Vincler Impegilo Sonoro (Consorcio V-S-T TOCOMA), se dejó sentado que de las características propias de la constitución de los consorcios, se identifica que éstos poseen “un período de vigencia exiguo, y estrechamente vinculado al período de ejecución de la obra o del proyecto para el cual fueron requeridos”; por lo que deben ser excluidos del concepto de los grupos de empresas, siempre que tal característica aparezca dentro de la relación consorcial.

sean declaradas injustamente grupos empresariales.

Imaginemos a una sociedad mercantil propietaria de otras dos: una dedicada a la confección de ropa y otra al procesamiento de alimentos. En tal caso, habría un control común entre ambas empresas, pero no una unidad económica entre ellas y, por ende, un grupo empresarial en los términos del Artículo 22 del RLOT.

Una precisión más resulta necesaria hacerse sobre la unidad económica, para intentar aprehender su concepto jurídico: en las sociedades mercantiles no existe *unidad económica y, por ende, grupo de empresas*, entre los accionistas y las compañías de las que son titulares, cuando los primeros resulten personas naturales, pues ello violaría el principio de limitación de responsabilidad y separación patrimonial que rige en este tipo de sujetos. En efecto, los accionistas no responden con su patrimonio personal de las deudas de la sociedad, sino únicamente hasta el monto del capital aportado¹⁶.

No obstante, cabría preguntarse: ¿Qué pasaría si una persona natural que fuere accionista con una participación decisiva en una sociedad mercantil, contratase directamente trabajadores que prestasen servicios relacionados con dicha compañía? En tal caso, pensamos, sí podría declarar-

se la existencia de un grupo empresarial entre esa persona natural y la compañía de la que es accionista, pues existirían dos empresas con actividades integradas y bajo una dirección común.

De otra parte, sí existe unidad económica entre el accionista de una sociedad mercantil y la compañía de la que fuese eventualmente titular, siempre y cuando se trate en ambos casos de personas jurídicas, pues en ese supuesto se configurarían los dos elementos del grupo de empresas, como lo son el control común y la unidad económica.

Supongamos que una sociedad mercantil A es propietaria de dos compañías anónimas B y C. A y B son un grupo de empresas, así como lo serán también A y C, pues los accionistas de A ejercerían un control decisivo tanto en B como en C, y las actividades desarrolladas por A estarían necesariamente integradas con las de B y C. No así entre B y C, entre las cuales pudiere no existir, necesariamente, unidad económica y, por ende, un grupo de empresas, habida cuenta de que pudieren tratarse de empresas con objetos sociales distintos o, al menos, dedicadas a actividades no integradas entre sí, a pesar de estar bajo la dirección y control común de la sociedad A.

16 Ver Sentencia N° 1.272, SCS/TSJ, del 4 de agosto de 2009, *in re* Herberth Nadas contra Jeri Producciones Gráficas, C.A., y Gilbert Vásquez y Senovia Trigo. “La autonomía patrimonial es verdadera sólo en las sociales de capital, porque éstas responden de las obligaciones sociales únicamente con sus bienes y con exclusión de los socios” (Morles, 1999: 799).

3. ¿Solidaridad o indivisibilidad obligacional entre las empresas que integran el grupo?

El encabezado del Artículo 22 del RLOT establece que “los patronos o patronas que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras”.

Ciertamente, el asunto de la solidaridad en los grupos empresariales, ha sido un punto muy debatido tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

Es obvio que tal solidaridad se estableció para prevenir uno de los riesgos laborales más frecuentes dentro del mundo de los grupos empresariales, esto es, la eventual insolvencia del empleador -fraudulenta o no- que pudiera imposibilitar la ejecución de fallos judiciales dictados a favor de algún trabajador que demandase a una de las empresas del conjunto. Precisamente, antes señalamos que éste era uno de los peligros más comunes que gravitaban alrededor del tema objeto de nuestro estudio.

En general, la solidaridad se ha entendido como un “nexo obligatorio común que fuerza a cada uno de dos o más deudores a cumplir o pagar por la totalidad cuanto les sea exigido por el acreedor o acreedores con derecho a ello” (Ossorio, 1974: 720).

En materia laboral y, particularmente, en lo que a grupo de empresas se refiere, lo que se persigue a través de la solidaridad es proporcionarle al trabajador la opción de reclamar sus derechos a más de un sujeto, siempre que forme parte del grupo, para inten-

tar garantizarle la ejecución y cumplimiento de la sentencia que, en su caso, declare “con lugar” su reclamo.

No obstante, la solidaridad del Artículo 22 del RLOT ha sido bastante criticada por un sector de la doctrina patria, que se ha pronunciado sobre una supuesta inconstitucionalidad de la referida norma. Según los promotores de esta tesis, el Reglamentista de 1999 se excedió en sus potestades reglamentarias, al establecer una solidaridad que no estaba prevista en la LOT, modificándose indebidamente el espíritu, propósito y razón de la Ley que se reglamentaba.

Entre los críticos destaca el Profesor Rafael Alfonzo-Guzmán (2001) y el Magistrado Pedro Rafael Rondón Haaz. Este último, en su voto salvado en la sentencia que resolvió el antes citado *Caso: Saet, S.A.*, afirmó que esta norma -el Artículo 22 del RLOT- excedía del marco reglamentario, habida cuenta de que no se ajustaba al espíritu, propósito y razón de la ley que desarrolla, toda vez que le agrega, dice, una solidaridad a los patronos que no está en la ley reglamentada.

No obstante, y a pesar de tan respetables opiniones, los proyectistas del RLOT de 1999, con razón, antes habían afirmado que la doctrina que inspiró aquel Reglamento a propósito de su ámbito y alcance normativo, incluido lo relativo al grupo de empresas, fue la jurisprudencia que dejó sentada la extinta Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de la Sala Plena del 1º de junio de 1994, *in re* Recurso de Nulidad por Inconstitucionalidad del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre cuidado Integral de los

Hijos de los Trabajadores, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.765, Extraordinario, del 10 de agosto de 1994, mediante la cual se dejó sentado que debía un Reglamento desarrollar la Ley mediante disposiciones acordes que no la contradigan, pudiendo dictarse “normas contentivas de requisitos no previstos en ella” (Villasmil-Carballo, 2003).

En cualquier caso, es indudable que al establecer una solidaridad en los grupos de empresas, el reglamentista del 99 intentaba conjurar uno de los riesgos más frecuentes dentro de los mismos, esto es y como antes señalábamos, la insolvencia del empleador en las circunstancias que quedaron antes expuestas.

Así, resultaría difícil avalar la supuesta inconstitucionalidad de una norma cuyo objetivo ha sido desarrollar a cabalidad los preceptos legales y constitucionales, a través de los cuales se les garantiza a los trabajadores los derechos que se derivan de la relación laboral. Si bien en este caso el RLOT creó un nuevo efecto (solidaridad), no menos cierto es que tal consecuencia, ni en texto ni en contexto, se negaba en la Ley reglamentada.

Ahora bien, posiblemente con la intención de subsanar esa situación tan discutible que se genera a partir de la supuesta inconstitucionalidad de la solidaridad laboral en los grupos de

empresas, la jurisprudencia ha venido afirmando que, más que una solidaridad, lo que existe, propiamente, es una *indivisibilidad obligacional* entre los sujetos que integran el conjunto. Dicha indivisibilidad haría que todas deban responder indistintamente y como una sola empresa ante los trabajadores, por las obligaciones laborales asumidas por cada una. Tal razonamiento, desde luego, nos conduciría a la conclusión que el grupo empresarial resulta una organización indivisible que afronta, como un sólo *bloque*, las obligaciones laborales que adquiere cada una de las integrantes que la componen.

Este criterio pondría fin a la discusión doctrinaria en torno a la solidaridad y, además, permitiría explicar con mayor claridad y rigor algunos de los efectos que, según la propia jurisprudencia, le son propios a estos grupos empresariales.

En tal sentido, conviene revisar cuáles son los efectos más importantes que vienen desatándose a partir de la teoría de la indivisibilidad de los grupos de empresas:

i) La imposibilidad de ejercer acciones de regreso¹⁷. Han sostenido nuestros tribunales que en el grupo de empresas no proceden las acciones de regreso, como consecuencia de la *indivisibilidad obligacional* de las integrantes del conjunto. Así lo dejó

17 “La acción del deudor que ha pagado contra los codeudores, por sus respectivas partes, se denomina en doctrina acción de regreso o acción de repetición y está contemplada en el primer párrafo del artículo 1.238 del Código Civil” (Maduro, 1993: 270).

sentado la sentencia que resolvió el caso *Saet, S.A.*, al cual hicimos antes referencia. La situación es diferente cuando se trata de los intermediarios y contratistas, previstos en la LOT, cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario, en cuyo caso la procedencia de dichas acciones se justifica, precisamente, en virtud de la solidaridad que surge con el beneficiario de los servicios.

ii) Los efectos de una sentencia judicial se extienden a otros sujetos que, aun no habiendo sido mencionados en el libelo de demanda, formen un grupo empresarial con la demandada. A partir de la idea de la *indivisibilidad obligacional* del conjunto, nuestros tribunales han aceptado extender los efectos de un fallo a las empresas integrantes del mismo, sin necesidad de que todos aparezcan mencionados en el libelo de demanda. Bas-

ta con demostrar la existencia del grupo antes de producirse la culminación del proceso, para entenderse extendida a las demás las consecuencias del fallo (*caso: Saet, S.A.*)¹⁸; con todo, se trata de un efecto que no podría explicarse desde la simple solidaridad prevista en el RLOT, pues si sólo ella aplicase, el trabajador tendría que demandar a todas las empresas de las que pretendiere su resarcimiento, en virtud del *litisconsorcio pasivo necesario* que se configuraría en tales casos¹⁹.

No obstante, conviene señalar que desde nuestros tribunales se ha sostenido que la demostración del grupo de empresas puede hacerse hasta la sentencia definitiva y, por ende, no es posible en la fase de ejecución de un fallo. En consecuencia, la existencia del mismo deberá evidenciarse antes de producirse la sentencia definitiva-

18 Ver también, Sentencia N° 900, SC/TSJ, 6 de julio de 2009, *in re* Licedy Aguilera Rodríguez contra el Juzgado Superior Accidental del Trabajo del Estado Portuguesa).

19 El Código Civil *ex* Artículo 1.226 establece que las acciones judiciales intentadas contra uno de los deudores solidarios, no impiden al acreedor ejercerlas también contra los otros, lo que supone una demanda formal contra cada deudor del que se pretende el cumplimiento. Por su parte, el Artículo 1.236 del mismo Código, a diferencia de lo que ocurre en materia laboral, señala que la sentencia dictada contra uno de los deudores solidarios no produce los efectos de cosa juzgada contra los demás deudores. 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. La solidaridad de los intermediarios y contratistas cuyas actividades sean inherentes o conexas con la de sus beneficiarios, supone que el trabajador debe demandar en un *litis consorcio pasivo necesario* al intermediario, contratistas, subcontratistas y beneficiarios, para que pueda entenderse válidamente introducida la demanda (Sentencia N° 1.247, SCS/TSJ, 3 de agosto de 2009, *in re* Carlos Alberto Solórzano contra Servicios Quijad, C.A. y otra).

mente firme que resuelva la controversia de que se trate.

iii) La asistencia a la audiencia preliminar -o a algunas de sus prolongaciones- de una sola de las empresas que integran el grupo, es suficiente para entenderse cumplido el requisito de la comparecencia de las demás. Así, y por argumento en contrario, no podría interpretarse como una admisión de los hechos la incomparecencia de una de las empresas del grupo, si al menos una de ellas estuvo presente en dicha audiencia o, en su caso, su prolongación. Es éste otro efecto que sólo podría explicarse bajo la *indivisibilidad obligacional* del grupo y no de la solidaridad propiamente (*Sentencia N° 0490, SCS/TSJ, 15/03/07, in re José Antonio Barrett contra Alimentos Delta, C.A. y otra*).

iv) La contestación de la demanda efectuada por una de las empresas del grupo aprovecha a los demás (*Sentencia N° 526, SCS/TSJ, 24/04/08, in re Rafael Alejandro Escalante contra Híper Carnes San Diego, C.A. y otras*).

v) La transacción judicial o extrajudicial celebrada por uno de los componentes del grupo tiene efecto liberatorio respecto de los demás, aun cuando no se mencionen expresamente en el instrumento (*Sentencia N° 576, SCS/TSJ, 4/04/06, in re Pablo Useche contra Corporación Venezolana de Cementos S.A.C.A y otra*).

No obstante, cabe aclarar que si lo que se demanda es el cumplimiento o ejecución forzosa de una transacción laboral debidamente homologada, tal reclamo sólo podrá proponerse contra los firmantes del documento transaccional y no frente a otras empresas que pudiesen formar parte de un grupo, pues en fase de ejecución ya no es posible invocar la existencia del mismo, según fue explicado anteriormente (*Sentencia 1.201, SC/TSJ, 30/09/09, in re George Kastner contra Arthur D. Little de Venezuela, C.A.*);

vi) La solicitud de reenganche (reinstalación) y pago de salarios caídos o dejados de percibir, previstos en los artículos 454 de la LOT y 187 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), proceden y pueden ser ejecutadas, indistintamente, contra cualquiera de las empresas que conforman el grupo, siempre y cuando éstos desarrollen un mismo objeto social (*Sentencia N° 1.694, SC/TSJ, 17/10/07, in re Horacio Ramón Quijada Rodríguez contra Radio Eclipse 1.350, S.A.*)²⁰.

El problema se presenta cuando las empresas que integran al grupo tienen objetos sociales diferentes, pues a veces no resulta posible ejecutar el reenganche ordenado en la sentencia o providencia administrativa, según el caso, en todas las empresas del conjunto, debido a que la naturaleza del servicio prestado por el trabajador no

20 Ver también Sentencia N° 2.116, SCS/TSJ, 12 de diciembre de 2008, *in re* Flor María Amaya Correa contra Fospuca, C.A., y otras).

siempre será compatible con la actividad desarrollada por cada una de ellas. Imaginemos, a título de ejemplo, el caso de un médico cuyo reenganche fuese ordenado en una clínica que forma parte de un grupo empresarial integrado por un laboratorio, una tienda de equipos médico-quirúrgicos y una farmacia. Dificilmente podría ese médico ser reenganchado en las tres mencionadas en último lugar, debido a que la naturaleza de los servicios que está en capacidad de ofrecer no corresponde con el objeto de cada una de ellas. En tal situación, sería imposible su reenganche y la sentencia podría devenir nula por contradictoria e inejecutable, en aplicación del Art. 160.3 de la LOPTRA.

vii) El derecho a la sindicación y a la convención colectiva. Otros asuntos por resolver en el ámbito de los grupos empresariales, están relacionados con el derecho a la sindicación y al de la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Antes señalamos que uno de los riesgos más visibles en los grupos empresariales -en cuanto a derechos colectivos se refiere- era su utilización fraudulenta con el objeto de impedir la constitución de sindicatos de empresa. Nos referíamos al caso particular de la repartición de trabajadores con la finalidad de *romper* el número mínimo requerido por la Ley para la constitución de organizaciones sindicales de este tipo. Un problema de relevante trascendencia si se considera que son este tipo de sindicatos los que más han proliferado en nuestro país.

Con todo, la solución a tal problema pareciera encontrarse en la teoría de la *indivisibilidad empresarial* que venimos desarrollando, pues a través de ella se permitiría que el cómputo se hiciera, como en efecto, con la participación de todos los trabajadores al servicio de las empresas que integran el grupo.

No obstante, más complejo resulta el asunto que se presenta en las convenciones colectivas de trabajo -a nivel descentralizado- que se celebran dentro de los grupos empresariales, particularmente, en lo relacionado a su ámbito subjetivo y espacial de aplicación y al quórum mínimo de representación que deberá tener el sindicato para obligar al patrono a negociarla

Como se sabe, el empleador está obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia (Artículo 514 de la LOT); y dicho convenio beneficiará, en principio, a los trabajadores de la empresa que pertenezcan a la categoría profesional objeto de su regulación, aun cuando hubieren ingresado con posterioridad a su celebración e independientemente de su condición de miembros del sindicato que la hubiere suscrito (Artículo 145 del RLOT).

Asimismo, toda convención está sometida a un ámbito espacial de aplicación, el cual supone la vigencia territorial de la misma, extensible a los diversos departamentos o sucursales de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario en atención a las particularidades del trabajo que

se ejecuta en dichas áreas (Artículo 148 del RLOT).

En tal sentido, partiendo de la *teoría de la indivisibilidad* que rige a los grupos empresariales, cabría preguntar: i) ¿Se pueden celebrar convenios colectivos por separado en los grupos empresariales, o habrá que celebrar uno solo que rija a todas las empresas del conjunto? ii) ¿Cómo debe computarse el quórum legal para la celebración de un convenio colectivo que, en su caso, regiría en una sola de las empresas que forma parte de un grupo? iii) ¿Sería procedente que, con base a la tesis de la *indivisibilidad* del grupo empresarial, los trabajadores de otra de las empresas reclamasen para ellos la aplicación de esa convención colectiva, si al momento de su negociación y suscripción no fueron considerados para el cumplimiento del quórum mínimo requerido para su celebración?; o, dicho de otro modo, iv) ¿Puede un sindicato valerse de trabajadores al servicio de las otras empresas relacionadas, para celebrar un convenio que regirá exclusivamente en las relaciones laborales de una de las empresas del grupo? (Arismendi, 2009).

Estas, entre otras, representan las no pocas inquietudes que surgen alrededor del tema.

Una eventual respuesta a estos planteamientos sería que el sindicato sólo puede celebrar un convenio colectivo con todo el grupo empresarial, situación que lo obligaría a tener la re-

presentación de la mayoría absoluta de todos los trabajadores interesados al servicio de las empresas del grupo para iniciar las negociaciones.

Dicha opción, sin duda, estaría en sintonía con la *teoría de la indivisibilidad* que venimos desarrollando, además de que garantizaría la igualdad de condiciones laborales o *isonomía* a todos los trabajadores del grupo empresarial, que perteneciesen a la categoría profesional objeto de regulación de la convención colectiva respectiva.

No obstante, si se analiza la situación con detalle, ella podría también suponer violaciones a la libertad sindical, pues limitaría el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, al impedir la celebración de convenios por separado.

Imagínese grupos conformados por empresas con distintos objetos sociales, integradas con trabajadores que prestan labores diferentes, ubicados en sitios geográficos distantes; en fin, bajo condiciones que harían necesaria una regulación específica para cada caso y, por ende, justificar condiciones laborales diferentes.

A propósito de ello el Profesor León Arismendi (2009) afirma, con razón, que la falta de claridad del ordenamiento jurídico en este tema, al lado del deber constitucional de favorecer la negociación colectiva²¹, debe inclinarnos a pensar que en estos casos la

21 Artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: "(...) El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales".

organización sindical está legitimada para celebrar convenios colectivos separados con cada empresa integrante del grupo, sin perjuicio de la posibilidad de suscribir uno sólo con todas las empresas del conjunto, y sin excluir la eventualidad de que, además, pueda celebrar por su lado una convención colectiva por rama de actividad en el marco de una Reunión Normativa Laboral.

No obstante, la posibilidad de celebrar convenios colectivos diferentes, no puede resultar una excusa para el cumplimiento del principio de la igualdad o no discriminación arbitraria en el empleo.

En efecto, la solución al asunto acaso pudiera encontrarse en el Artículo 148 del RLOT, referido al ámbito espacial de aplicación del convenio colectivo.

Se señala en el referido Artículo que el convenio registrará en los diversos “departamentos” o “sucursales” de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario, en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas. Así, el reglamentista pareció admitir, aunque fuese sólo excepcionalmente, la posibilidad de que en un departamento o sucursal de la empresa se pudiesen celebrar convenios separados, cuando las especificidades del trabajo así lo justificasen.

Pues bien, aun cuando no podría afirmarse que las empresas que integran un grupo constituyen, propiamente, un departamento o sucursal de las otras que forman parte del conjunto, por aplicación analógica del Artículo 148 del RLOT, se podría afir-

mar que la convención colectiva de trabajo celebrada con una sola empresa del grupo aplicaría a las demás, salvo que expresamente se pactare lo contrario, en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en cada empresa. En tal caso, el sindicato debería contar con la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa específica de que se trate.

Una situación similar a lo que venimos señalando se presentó a la Junta de Arbitraje Kraft Venezuela, C.A. y Sindicato Único de Trabajadores de la Kraft (Suntrakraft-Lara), cuyo laudo fue publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.885, en fecha 6 de marzo de 2008.

En dicho caso, el sindicato solicitó la homologación de algunas de las condiciones laborales de los trabajadores de la Planta Kraft en Barquisimeto, respecto a los trabajadores de la Planta Kraft de Valencia, siendo que cada una tenía celebrada, por separado, un convenio colectivo de trabajo con condiciones laborales diferentes.

La Junta declaró pertinente ambas convenciones colectivas, aun cuando establecían condiciones diferentes, con base al argumento de que los contratos colectivos resultan instrumentos de que se sirve la legislación del trabajo, para adecuar sus postulados teóricos a las circunstancias propias del lugar donde desarrollan su vida de relación la empresa y la comunidad que en ella presta sus servicios.

A todo evento, es evidente de que se trata de una situación compleja que obliga a redefinir en estos casos las condiciones para la celebración de

convenios colectivos en futuras reformas. Con razón, afirman Ermida y Colotuzzo (2009) que para organizaciones empresariales en red, se requieren organizaciones sindicales en red, que trabajen coordinada y mancomunadamente.

En definitiva, y como quedó ampliamente demostrado, la jurisprudencia se ha inclinado hacia el criterio de la *indivisibilidad obligacional* del grupo empresarial, quedando cada vez más en desuso la solidaridad prevista en el Artículo 22 del RLOT.

Veremos como esta teoría, de conveniente aplicación, también nos ayudará a explicar con más rigor el punto que desarrollaremos de seguida, referido a la *isonomía* de las condiciones laborales en materia de grupos de empresas.

4. Isonomía en las condiciones de trabajo

Un aspecto clave del tema bajo estudio y a la vez muy discutido en nuestra doctrina y jurisprudencia, ha sido el de la denominada *isonomía* de las condiciones laborales de los trabaja-

dores que prestan servicios en las empresas que conforman el grupo.

Ante todo, es menester destacar que la palabra *isonomía*, como tal, no aparece en el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española. No obstante, es obvio que el significado de esta palabra de origen griego es, literalmente, “igualdad de normas” (*iso-nomia*). En el Derecho del Trabajo, en particular, el término se utiliza para referir la igualdad de condiciones laborales de trabajadores que prestan servicios para distintos empleadores.

Un aspecto curioso de la palabra es que ella tiende a ser utilizada por la jurisprudencia sólo cuando se habla de igualdad de condiciones laborales de trabajadores al servicio de un grupo empresarial. Por el contrario, cuando se quiere referir a lo mismo, pero para el supuesto de trabajadores al servicio de intermediarios y sus beneficiarios²², o contratistas cuya actividad es inherente o conexas con la de su contratante, se propende a utilizar la palabra *homologación*: un término cuyo significado refiere a la “equipa-

22 Artículo 54 de la LOT (primer aparte): “El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. **Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario**” (resaltado nuestro). Por su parte, el Artículo 55 de la LOT prevé que los trabajadores al servicio de los contratistas cuyas actividades sean inherentes o conexas a las de sus contratantes, gozarán de los mismos beneficios de los trabajadores al servicio de estos últimos.

ración entre dos cosas”²³, y que en el Derecho del Trabajo se ha usado, también, para referir a la igualdad de condiciones laborales de trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores.

En todo caso, el asunto es que, según antes referíamos, otro de los peligros que entrañan los grupos de empresas, es la eventual violación del principio de la igualdad o no discriminación arbitraria en el empleo, mediante la colocación de trabajadores en distintas organizaciones relacionadas, con condiciones de trabajo diferentes; situación que para algunos obliga a aplicar el principio de la *isonomía* en las condiciones laborales, cuando de trabajadores al servicio de distintas empresas relacionadas se trata.

Sobre ello ya habíamos adelantado algunas opiniones cuando analizábamos el supuesto de la celebración de convenios colectivos en los grupos empresariales. Tratemos ahora de hacer una mayor aproximación al punto.

El Artículo 22 del RLOT que, como se dijo, define lo que debe entenderse por grupo empresarial, nada dice expresamente sobre si los trabajadores al servicio del conjunto deben disfrutar de las mismas condiciones laborales. Se limita a establecer la solidaridad a la que antes hacíamos referencia, pero sin señalar ningún otro efecto o consecuencia. Esta situación con-

trasta con otras instituciones del Derecho del Trabajo como la de los intermediarios, en la cual dicha *isonomía* se prevé expresamente en el Artículo 54 de la LOT.

A propósito de ello, desde nuestros tribunales se han dictado múltiples fallos en los que se ha sostenido que, aun a falta de previsión especial, debe entenderse la existencia de tal *isonomía* de las condiciones laborales, entre los trabajadores al servicio de los grupos empresariales.

En ciertas ocasiones, la *isonomía* se ha interpretado como un corolario de la solidaridad laboral prevista en el Artículo 22 del RLOT, y en otras como consecuencia de la unidad económica con la que actúan los grupos empresariales.

En tal sentido, en un importante fallo de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, identificado con el número 242, de fecha 10 de abril de 2003, *in re* Rafael Oscar Rangel contra Distribuidora Alaska, C.A. y otras, se dejó sentado, lo siguiente:

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

23 Homologar: “Equiparar, poner en relación de igualdad dos cosas” (Real Academia Española, 2001: 830).

to de mayor envergadura podría devenir, en la isonomía de las condiciones de trabajo en el seno de éste.

Ahora, pese a que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo como se aclaró, intrínsecamente abone espacio al criterio de unicidad de la relación de trabajo en los supuestos de grupos de empresa, no especifica si la solidaridad asignada aparece consigo la uniformidad de las condiciones de trabajo.

Empero, el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo parece satisfacer tal irresolución, al consagrar que la determinación de los beneficios en la empresa a los fines de la participación de los trabajadores en su distribución, se efectuará atendiendo al concepto de unidad económica, ello, con prescindencia de que la explotación de la actividad se encuentre diseminada en personas jurídicas diferentes.

En tal sentido, de la ratio iuris se extrae, que siendo la participación en los beneficios de la empresa entendida conforme a criterios de uniformidad, esencialmente en la remuneración, luego, para aquellas situaciones en las que se configura un grupo de empresas, igualmente puede ser extensible el fundamento de la uniformidad a otras modalidades de la remuneración y de las condiciones de trabajo en general.

Por ende, no alberga dudas la Sala para asentar, que conteste con el principio de tutela de los derechos de los trabajadores, y en particular, con el constitucional de igual salario por igual trabajo, **en el entorno del grupo de empresas opera la homogeneidad de las condiciones de trabajo tanto en el ámbito individual como colectivo** (resalta-do nuestro)".

Esta opinión fue ratificada por nuestro Máximo Tribunal en las Sentencias números 561 y 390, del 18.09.03 y 08.04.08, respectivamente, *in re* Luís Durán Gutiérrez contra Inversiones Comerciales, S.R.L., y otras, la mencionada en primer lugar, y George Kastner contra Arthur D. Little de Venezuela, C.A., la indicada en el segundo.

A pesar de ello, el criterio sobre la *isonomía* de las condiciones laborales en los grupos empresariales, lejos ha estado de ser pacífico y uniforme en nuestra doctrina y jurisprudencia.

En tal sentido, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia número 874, del 25 de mayo de 2006, *in re* Rafael Bracho y otros contra Concretos Industriales, C.A. y otra, estableció, en contradicción con el criterio asentado antes en la sentencia de la Sala Constitucional que resolvió el Caso: *Saet, C.A.*, anteriormente mencionada, que las empresas con objeto social diferente y trabajadores sometidos a convenios colectivos distintos, podrían conformar un grupo, más no aplicársele la *isonomía* en las condiciones laborales de sus trabajadores.

De otro lado, en Sentencia de la misma Sala número 217, del 27 de febrero de 2007, *in re* Rafael Moreno contra MOVILNET, C.A., y CANTV, se estableció que entre las empresas demandadas no podía verificarse una *isonomía* de las condiciones laborales, a pesar de constituir un verdadero grupo empresarial, porque mientras la primera había nacido dentro del sector privado, la segunda estuvo du-

rante muchos años bajo la dirección del sector público²⁴.

Como se observa, en los dos últimos fallos mencionados, la Sala de Casación Social del TSJ se apartó del tradicional criterio de la *isonomía* de condiciones laborales en los grupos de empresas, con base a argumentos que no parecieran guardar mucha relación con el espíritu de la regulación de los grupos empresariales.

A propósito de ello, el Profesor Manuel Díaz Mujica (2009: 73-74), afirmó lo siguiente:

“Estamos totalmente de acuerdo con que la extensión de beneficios laborales en los grupos de empresa no proceda de manera automática. Esta debería limitarse a aquellos casos en los que las actividades de las distintas sociedades que conforman el grupo sean concurrentes y se compruebe la mala fe o el fraude del empleador. Extenderlo más allá equivaldría a penalizar al empleador de buena fe, que con cada nueva inversión que haga en el país tendría que asumir unos costos laborales en muchos casos bastantes elevados y que quizás fuesen el producto de años de evolución en convenciones colectivas.

Pensemos por ejemplo en un patrono que ha poseído una siderúrgica por más de 40 años y en la cual se han sucedido no menos de doce convenciones colectivas de trabajo. Como quiera que en Venezuela cada convención colectiva tiene como «piso» a la convención que le precedió, es fácil colegir que las condiciones de trabajo de este personal deben estar muy por encima de los mínimos legales. Si ese empresario decidiera instalar una fábrica de juguetes para niños, por ejemplo, nadie podría pretender que los trabajadores de esta última tuvieran desde el principio de su relación los mismos beneficios que actualmente tienen los trabajadores de la siderúrgica. El hecho de que sean actividades tan diferentes una de la otra y la circunstancia de que una de las empresas tenga más de cuarenta años en el mercado y haya estado expuesta a una evolución constante, marcada por más de una docena de convenciones colectivas de trabajo, abonan la tesis de que no debe existir una extensión de beneficios. De hecho ya es bastante serio que sin existir fraude, mala fe, o temeridad del empresario, ambas empresas sean solidariamente responsables por las obligaciones laborales que ellas contraigan con sus trabajadores”.

24 “C.A.N.T.V. se constituyó el 20 de junio de 1930 como empresa privada, y luego fue nacionalizada, en proceso ocurrido entre los años 1953 al 1968, hasta que en 1991, las acciones de dicha sociedad, en un 40%, pasaron a ser propiedad de particulares y el restante 11% se colocó en fideicomiso para beneficio de sus trabajadores, en lo que se conoció como “*privatización*”. Por su parte, la sociedad mercantil MOVILNET, se constituyó en el sector privado de la economía en el año 1992, como empresa filial de C.A.N.T.V, dedicada a prestar servicios de telefonía móvil en Venezuela” (Sentencia N° 217, SCS/TSJ del 27 de febrero de 2007, Ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa, *in re* Rafael Moreno contra MOVILNET, C.A., y C.A.N.T.V).

Con el respeto que merece la opinión anterior, disentimos de ella, pues pensamos que incurre en una equivocación conceptual respecto a lo que debe entenderse por los grupos de empresas. Señala el Profesor Díaz Mujica que no sería justo que los trabajadores de una siderúrgica tuviesen las mismas condiciones laborales de los que estarían, por ejemplo, al servicio de una fábrica de juguetes propiedad del mismo empresario.

En tal caso, sería imposible concluir en la existencia de un grupo de empresas propiamente, pues si bien estaría cumplido el primero de los requisitos (control o administración común) no lo estaría el segundo (unidad económica), pues difícilmente se podría sostener la existencia de una conexidad entre dos empresas con objetos sociales tan distintos y no integrados a un mismo proceso productivo.

Pero el ejemplo planteado por el Profesor Díaz, acaso deja ver la conveniencia de separar los conceptos de *unidad económica* o de *producción* de la *unidad de control o dirección común*, como lo hace el Artículo 22 del RLOT para definir el grupo de empresas, pues lo contrario nos obligaría a concluir sobre su existencia, en situaciones que, como bien apunta el Profesor Díaz, ciertamente, lucirían injustas.

A todo evento, y partiendo de la tesis de la *indivisibilidad obligacional* del grupo empresarial -teoría que, como se dijo antes, es a la que se ha acogido nuestra doctrina y jurisprudencia patria-, la *isonomía* luce como una consecuencia inevitable de la misma.

Así, entendemos la *isonomía* como una consecuencia inseparable de la *indivisibilidad obligacional* que le es propia al grupo empresarial. En efecto, si el conjunto resulta un solo bloque, es lógico que los trabajadores del mismo estén sometidos a iguales condiciones laborales, como si se tratase de una única empresa. Esta afirmación serviría, además, para explicar con absoluta claridad el porqué no hacía falta que el Reglamento sancionase expresamente una *isonomía* en los grupos empresariales, pues su aplicación se deduciría, más bien, del principio fundamental de la igualdad laboral o no discriminación arbitraria en el empleo que rige en las relaciones de trabajo, el cual sí encuentra una prolija previsión en nuestro ordenamiento jurídico.

No obstante, reiteramos las afirmaciones que hicimos cuando analizábamos la *isonomía* de condiciones laborales en el plano de los derechos colectivos, respecto a la posibilidad de que las empresas que integran al grupo puedan celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo por separado, para regular aspectos peculiares del trabajo que se ejecuta en cada empresa, y siempre y cuando ello no constituya una violación al principio de la igualdad e *isonomía* de las condiciones laborales de los trabajadores al servicio de las distintas empresas.

5. Presunciones de la existencia de un grupo empresarial

El párrafo Segundo del Artículo 22 del RLOT, sanciona:

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

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

En general, el artículo 1.394 del Código Civil consagra que “las presunciones son las consecuencias que la ley o el juez sacan de un hecho conocido para establecer uno desconocido”.

Es decir, toda presunción supone la existencia de dos hechos: el hecho base o conocido, cuya existencia y prueba hace nacer la presunción; y el presumido, el cual resulta del razonamiento deductivo del anterior. Por lo tanto, la presunción es siempre un ejercicio lógico de inferencia. Existe, por ende, una especial conexión entre el hecho base o conocido y el hecho presumido: la prueba del primero es siempre necesaria para el surgimiento del segundo.

En cuanto a los grupos de empresas, se presume la existencia de los

mismos (hecho presunto), una vez probada la relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o el hecho de que los accionistas con poder decisorio fueren comunes, o cuando las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas, o utilizaren una idéntica denominación, marca o emblema, o desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración (hechos conocidos).

Ahora bien, algunos autores han sostenido la tesis respecto a que el hecho conocido no puede -en ningún caso- constituir un elemento esencial del hecho presunto, porque, si así fuera, el hecho conocido sería, en realidad, un hecho desconocido -o al menos lo sería uno de sus elementos- y su existencia imposible demostrar. No obstante, como veremos inmediatamente, desde esa perspectiva, resultaría muy difícil considerar técnicamente como una presunción las previstas en los literales “a”, “b” y “d” del párrafo segundo del artículo 22 del RLOT (Rodríguez-Piñero, 1994).

Y es que en tres de las cuatro presunciones sobre grupos empresariales establecidas en la referida norma (a, b y d), los hechos conocidos son, precisamente, uno de los elementos esenciales de los grupos de empresas. Es decir, en este caso el hecho conocido (bien sea el control o administración común entre las empresas -a y b- o, en su caso, la unidad económica -d-), constituye un elemento esencial del hecho presunto (el grupo de empresas).

Así, el establecimiento de uno de los elementos del grupo empresarial hace presumir la existencia del grupo mismo, o lo que es igual, la prueba de uno de sus elementos hace presumir la existencia del otro. En rigor, esas tres “presunciones” previstas en el artículo 22 del RLOT, en puridad, no serían tal, y sí, más bien, una aproximación elíptica o circular que va desde lo conocido a lo presunto y viceversa.

Ahora bien, regresando a la definición legal de las presunciones, tenemos que de la misma se deducen dos clases: las que establece la propia ley (*iuris*), y las dejadas al arbitrio del juez (*hominis*).

Conforme a lo establecido en el artículo 1.397 del Código Civil, las presunciones *iuris* se dividen a su vez en *iuris et de iure*, esto es, aquellas establecidas en la ley que dispensan de toda demostración a quien las tiene a su favor y, por ende, no admiten prueba en contrario, y las *iuris tantum*, también establecidas en la ley, pero que no excluyen la posibilidad de que la parte contra la cual se ejercen pueda probar lo contrario, desvirtuando así la presunción (Rengel-Romberg, 1999).

Las presunciones establecidas en el artículo 22 del RLOT, sin duda, son *iuris tantum*, es decir, admiten prueba en contrario de parte de aquél contra quien obra la misma. Así, probados por el demandante cualquiera de los hechos referidos en cada uno de los literales de la citada norma, se presumirá la existencia del grupo empresarial. Por su parte, el demandado podrá desvirtuarla si logra demostrar la inexistencia del o los elemento(s) presumidos.

En definitiva, probado cualquiera de los hechos a los que se contrae la norma *in comento*, el efecto procesal será la *inversión de la carga de la prueba*, del *onus probandi*, eximiéndosele al demandante probar la existencia del grupo -aun cuando pueda hacerlo para una mayor y mejor defensa de sus derechos e intereses-, al tiempo que obliga al demandado a demostrar la inexistencia del elemento presumido.

6. Grupo de empresas y contrato de franquicia

Como bien apunta el Profesor César Carballo Mena (2001), a partir de las franquicias se generan múltiples riesgos laborales, como lo son la eventual condición de intermediario o contratista que pudiere imputársele al franquiciador o al franquiciado *ex* artículos 54, 55 y 56 de la LOT y 23 del RLOT; también el encubrimiento fraudulento de relaciones de trabajo, como consecuencia de las similitudes de ambos contratos que lo hacen estar dentro de una zona gris o de frontera (Saturno, 2009); y, la que nos interesa en el presente estudio, la posible configuración de un grupo de empresas, *ex* artículo 22 del RLOT, entre el franquiciador y franquiciado o entre los diferentes franquiciados que integran una red determinada.

En general, “la franquicia es un sistema comercial que permite explotar comercialmente una marca, servicio o producto con una imagen ya asentada, dentro de una red local, nacional o internacional. Se trata de una forma de cooperación empresarial de funcionamiento complejo

(...)” (<http://tinyurl.com/23365af>.
Fecha de Consulta: 08/08/2011).

El contrato de franquicia o *franchising*, es definido por el profesor Fernando Sánchez Calero (1999: 412) como:

“Aquél por el que el llamado franquiciador (o concedente) trasmite al franquiciado (o concesionario) determinados conocimientos técnicos o comerciales, con frecuencia de carácter secreto, para que los aplique a su negocio consintiendo también que el franquiciado use el rótulo y otros signos distintivos (en particular, las marcas de los productos) en el ejercicio de su actividad, que ha de realizar bajo el control del franquiciador, el cual percibirá un canon que ha de pagar el franquiciado, es decir, el concesionario de la franquicia”.

Cabe señalar que para el año 2000, se estimaba que más de 15.000 empresas en todo el mundo habían escogido la franquicia como forma para expandirse en los mercados; más de un millón de establecimientos comerciales operaban bajo este sistema y su utili-

zación alcanzaba, al menos, 85% de los países que integran el contexto internacional. En aquella época, Venezuela se ubicaba en el tercer puesto detrás de Argentina y Chile, en la aplicación de franquicias en toda Latinoamérica: todos indicadores que revelaban la importancia de esta novísima forma de colaboración empresarial²⁵.

Al cierre de 2009, se estimó que en Venezuela existían ya 420 empresas franquiciantes y 8.500 tiendas o unidades franquiciadas; cifras que siguen colocando a nuestro país como el tercero en el mercado de franquicias latinoamericano, superado ahora sólo por Brasil y México (<http://www.profranquicias.com/estadisticas.html>. Fecha de Consulta: 01/02/2010).

Se trata pues de un sector económico importante, con crecimiento firme, a través del cual circula un considerable volumen de negocios y que, vale decir, ha proliferado, sobre todo, en los sistemas de distribución de los restaurantes de comidas rápidas o *fast food*²⁶.

25 Estos datos fueron extraídos de la publicación: *Franquicias en Venezuela. Una escuela de emprendedores*. AAVV. Universidad Católica Andrés Bello, Profranquicias y Revista Inversiones, junio, 2000.

26 “Fue dentro de la arena de este negocio que Ray Kroc hizo su espectacular entrada como un vendedor de productos a restaurantes, conoció a los hermanos Mac Donald, quienes poseían un puesto de hamburguesas que era totalmente único en sus operaciones. Fred y Mac Mc Donald habían desarrollado un sistema que era rápido y eficiente en un edificio especialmente diseñado, que ellos mantenían en condiciones nítidas, ellos ofrecían hamburguesas, papas fritas y otros ocho artículos como productos de alta calidad servidos rápidamente (...) Los hermanos llamaban a este sistema de servicio rápido, estaban interesados en vender a otros puestos de hamburguesas del área derechos para usar su nombre, su distintivo, su menú y método. Kroc pudo visualizar el futuro de su sistema. El creyó que eso podía ser un fenomenal éxito si un mayor control se ejercie-

Ahora bien, de la definición del profesor Sánchez Calero, se deducen los siguientes elementos del contrato bajo estudio:

a) **Transmisión de conocimientos técnicos o comerciales:** es lo que comúnmente se conoce como el *know how*; expresión anglosajona cuyo origen se atribuye a la frase en inglés *to know to do it*, que en español significa “saber cómo se hace algo”, y que supone la obligación del franquiciador de hacer gozar al franquiciado de los derechos que posee sobre ciertas fórmulas y procedimientos, instrucciones detalladas, conocimientos o experiencias en cierta actividad industrial o, en general, procedimientos prácticos industriales y comerciales que pueden abarcar desde técnicas de fabricación de productos o prestación de un servicio, hasta la comercialización o venta de los mismos (Bravo, 1998).

Además, el *know how* supone adicionalmente el derecho del franquiciado a utilizar la marca, rótulo y demás signos distintivos de los productos o servicios del franquiciador; lo cual como veremos será una característica de mucha importancia en cuanto a su relación con el grupo de empresas que se regula desde el Derecho del Trabajo, pues este hecho constituye una presunción de la existencia

del mismo, según fue desarrollado en el título anterior.

Pero, el *know how* no sólo supone un deber para el franquiciador de transmitir al franquiciado procedimientos industriales y comerciales, además del derecho de uso de rótulos o signos distintivos, sino que implica también, para el franquiciado, la obligación de respetar y cumplir con dicho procedimiento y con las normas que lo rigen e integran, así como de abstenerse de modificarlos sin la previa autorización del franquiciador, en procura de la preservación del prestigio de la marca. Porque el éxito de la franquicia depende -en buena parte- de la uniformidad y homogeneidad de los productos o servicios que se comercializan por quienes integran el sistema, pudiéndose ello lograr sólo a través de procesos estandarizados que exhiban una imagen que sea fácilmente identificada y reconocida por las personas.

A título de ejemplo, en las franquicias de comidas rápidas o *fast food*, el franquiciador tiene particular interés de mantener la calidad y uniformidad de los productos que se venden y del servicio que se presta. En consecuencia, el franquiciado queda obligado a disponer de un número determinado de recursos humanos y a proporcionarle a éstos el entrenamiento corres-

ra sobre aquellos que compraban el sistema, y si mantenía una calidad uniforme del producto, del menú y del servicio. Los hermanos Mac Donald acordaron permitirle a Ray Kroc convertirse en su agente de franchising exclusivo, y la combinación resultante: los arcos dorados que ahora atraviesan el mundo” (Fuentes-Jiménez, 2000: 54-55).

pondiente, utilizar los signos distintivos o rótulos que identifiquen a la marca, adquirir los productos de los proveedores indicados por el franquiciador, etc.

Ello garantiza el prestigio y la uniformidad de la marca, con lo que el consumidor podrá estar seguro que la comida que comprará en ese establecimiento será prácticamente igual a la que consumiría en cualquier otro de la misma marca, con independencia incluso del país en que se encuentre. El sabor y presentación de una hamburguesa de Mc Donald's que se compra en Moscú, así como el menú de la comida que se ofrece, por ejemplo, es casi la misma de la que podría adquirirse en Buenos Aires.

Así pues, como consecuencia del necesario cumplimiento del *know how* por parte del franquiciado y en procura de asegurar la mayor homogeneidad posible del negocio, se deduce del contrato de franquicia un poder de dirección que es ejercido por el franquiciador, quien con frecuencia se reserva el derecho al control o supervisión del cabal cumplimiento por parte del franquiciado de ese *know how*, siendo su inobservancia penalizada, normalmente, con la resolución del contrato. Además, tal situación genera una particular integración entre las actividades desarrolladas por el franquiciador y sus franquiciados. Corolario de todo ello resulta el siguiente elemento que se desprende de la definición propuesta.

b) El ejercicio de la actividad del franquiciado se realiza bajo el control o supervisión del franquiciador y a través de una cierta in-

tegración entre las tareas desempeñadas por cada uno: siendo el franquiciador el dueño de la marca, es fácilmente comprensible su interés de mantener el prestigio de la misma, con lo que supervisa al franquiciado sobre el cabal cumplimiento del *know how* y de las obligaciones adquiridas por éste en el contrato. Asimismo, y como antes se indicó, tal control además se fundamenta en el interés del franquiciador de mantener la homogeneidad del producto o servicio que fabrica o comercializa. Por eso, aun cuando algunos emprendedores piensan que adquirir una franquicia es tener un negocio independiente, lo cierto es que cuando logran ser franquiciados, encuentran que bajo este sistema de comercialización la libertad es limitada.

Dicho control se materializa con pactos de exclusividad territorial, por medio de los cuales el franquiciado debe abstenerse de extender su negocio más allá del límite geográfico concedido y no desarrollar actividades que pudiesen constituir una competencia desleal con el franquiciador; deber de confidencialidad de los métodos y procedimientos que le son suministrados por éste último; obligación de contribuir con la publicidad de la marca; derecho del franquiciador de hacer visitas periódicas y aleatorias para verificar el estricto cumplimiento de los procedimientos y métodos, etc.

Por su parte la conexidad entre las actividades desarrolladas entre ambas partes en el contrato, se llega a evidenciar de múltiples maneras: i) Los proveedores del franquiciado, normalmente, son unilateralmente

impuestos por el franquiciador al franquiciado en el contrato; ii) El personal al servicio del franquiciado, con frecuencia, es entrenado y capacitado directamente por el franquiciador; y iii) En muchas ocasiones se pactan acuerdos conjuntos para la publicidad de la marca, etc.

Todo ello revela una inequívoca sujeción con la que actúa el franquiciado respecto al franquiciador y una inobjetable integración entre las actividades que desarrollan ambas partes del contrato; dependencia y conexión que no necesariamente convierte al contrato de franquicia en uno de trabajo, además de que no siempre hará suponer que existe una unidad económica entre ellos y, por ende, un grupo empresarial propiamente dicho.

c) **El pago periódico de un canon o precio:** consecuencia comprensible de la *onerosidad* de este contrato y que supone la obligación del franquiciado, de pagar periódicamente en favor del franquiciador, una suma de dinero como contraprestación de los beneficios que recibe de éste (*know how*, derecho de uso de la marca, cursos, entrenamiento, etc.). Dicho pago es normalmente fijo y no está vinculado a las ganancias o pérdidas del franquiciado, y su monto y oportunidad de realizarlo son casi siempre ajenos a tales circunstancias.

Ahora bien, la inquietud se ha originado porque, ciertamente, entre la actividad del franquiciador y franquiciado existe de algún modo una integración que podría hacer deducir una unidad económica y, por ende, un grupo empresarial entre ellos, en los tér-

minos que venimos desarrollando en el presente estudio.

A propósito de esto, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia N° 1592 del 19.07.2007, con Ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras De Roa, *in re* Ismael Arnaldo González Romero contra Pag Food, C.A., y Alimentos Arcos Dorados de Venezuela, C.A. Exp. N° 07-301, declaró la inexistencia de un grupo empresarial entre dos empresas que tenían suscrito un contrato de franquicia, en virtud de que ambas sociedades mercantiles tenían patrimonios separados, domicilios, representantes legales y accionistas distintos, además de que no pudo corroborarse que una empresa ejerciese el control sobre la otra o impusiese obligaciones onerosas o persiguiesen un mismo fin económico.

De otra parte, la misma Sala de nuestro Máximo Tribunal en Sentencia N° 119 del 02.03.2010, con Ponencia de la misma Magistrada, *in re* Belén Consuelo Rojas contra Team Estilist, C.A., Salón de Belleza Caritas, C.A., y Salón de Belleza Margarita, C.A., afirmó que el contrato de franquicia no implica, necesariamente, la existencia de un grupo de empresas, toda vez que entre las franquiciadas no siempre hay un dominio accionario de una sobre las otras y las personas que las administran no están obligadas a ser las mismas.

Se afirma en la decisión que el fin del franquiciador es la obtención de un canon que paga el franquiciado por la disposición de su imagen y de sus técnicas o sus productos, mientras

que el franquiciado lo que persigue es obtener un beneficio, ofreciendo en el mercado unos bienes o servicios generados con la aplicación de esas técnicas y con esa imagen.

“De forma tal, que el contrato de franquicia “normalmente” no conlleva la constitución de un grupo de sociedades, salvo en el caso de las franquicias asociativas, en las cuales la participación accionaria del capital del franquiciante en el franquiciado, o viceversa, refleja el ánimo asociativo y por tanto, pueden constituirse relaciones de grupo. El hecho de que el franquiciante ejerza el control indirecto sobre el cumplimiento de las condiciones del contrato de franquicia, no basta para constituir un grupo de empresas. *El contrato de franquicia no crea un grupo de sociedades porque no crea un interés común de grupo que supere la contraposición de intereses propia de un contrato cambiario, ni una completa unidad de dirección.* Lo que se produce es una dirección parcial dedicada al control de las condiciones de uso de la franquicia y a la defensa de la imagen (Sentencia N° 288, SCS/TSJ del 24 de marzo de 2010).

En tal sentido, se señaló en este importante fallo que en el contrato de franquicia no hay materialmente una *asociación* entre las empresas que integran la red, y sí más bien una *colaboración* entre las mismas, que de ninguna manera puede atribuírsele a una integración equivalente a la unidad económica a la cual nos referimos anteriormente en el presente estudio, cuando definíamos al grupo de empresas.

Este criterio fue ratificado nuevamente en la sentencia N° 628 de fecha

15.06.2010, de la misma Sala y Magistrada, *in re* Cecilia Esther Riera Mijares, contra las sociedades mercantiles Salón de Belleza Margarita, C.A., Salón de Belleza Caritas, C.A., y Team Estilist, C.A.

En nuestra opinión, las partes que celebran un contrato de franquicia, ciertamente, no pueden ser catalogadas *ad initio* como integrantes de un grupo empresarial, pues es posible que cada una esté sometida a diferentes órganos de control y administración, al tratarse normalmente de empresas independientes y autónomas que tienen como objetivo lucrarse cada una a través del desarrollo de su propio negocio. En tales casos, es obvio que no se verificaría uno de los requisitos necesarios para la existencia del grupo empresarial.

Pero debe admitirse, desde luego, la cercanía entre la franquicia y el grupo empresarial, pues la integración de las actividades entre franquiciador y franquiciado que analizábamos antes, se asemeja mucho al concepto de unidad económica que fue desarrollado en el presente estudio, precisamente, como uno de los requisitos del grupo empresarial.

A todo evento, y sobre este punto en particular, habrá que analizar cada caso por separado, pues como se sabe la franquicia para nosotros resulta un contrato innominado cuyo desarrollo dependerá, con mucho, a lo acordado voluntariamente por las partes en el contrato. Así pues, dependiendo del caso de que se trate, esa integración podría o no suponer una unidad económica en los términos desarrollados en el

presente estudio, con todos los efectos legales que de ello se deduzcan.

Lo que sí pareciera estar fuera de toda discusión, es la presunción que habrá de deducirse de la existencia de un grupo de empresas, cuando la franquicia suponga la utilización común e idéntica de denominación, marcas o emblemas, pues se estaría verificando la presunción establecida en el literal “c” del Parágrafo Segundo del Artículo 22 del RLOT. En tales casos, corresponde al franquiciador desvirtuar la referida presunción, demostrando la inexistencia de los elementos propios de los grupos empresariales, los cuales quedaron antes suficientemente anotados y explicados.

Conclusión

La teoría de la *indivisibilidad obligacional* que presenta al grupo de empresas como un solo bloque inseparable frente a sus trabajadores, desarrollada a lo largo del presente estudio e imperante en nuestra jurisprudencia de forma pacífica y reiterada, resulta la tesis que mejor logra explicar los efectos jurídico-laborales que se desatan a partir de esta institución del Derecho del Trabajo.

Además, parece ella el camino más expedito para prevenir y atacar los riesgos que gravitan alrededor de estos grupos, tales como la eventual insolvencia de una de las empresas integrantes del conjunto, la posible discriminación de alguno de sus trabajadores, las complicaciones procesales que puedan sobrevenir para que éstos hagan efectivos sus derechos, etc.

Tal afirmación nos lleva, inexorablemente, a una conclusión: el grupo

de empresas constituye un único empleador o patrono en bloque, deudor por ende de los compromisos laborales surgidos frente a sus trabajadores. Con esta premisa, se refuerza la posibilidad de que estos últimos puedan hacer efectivas sus acreencias laborales, así como alcanzar la igualdad en sus condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, etc. En una palabra, el grupo de empresas es, a fin de cuentas, la empresa misma, es decir, la unidad de producción de bienes o servicios constituida para desarrollar una actividad integrada y permanente para lo cual -dicha unidad- se vale de bienes tangibles o intangibles, además de personas que están bajo una dirección o administración común.

La diferencia entre la empresa *unitaria* y la *grupal* radica sólo en que en las segundas, esa unidad está integrada por dos o más actividades empresariales, lo que si bien permitiría hablar de un *nivel* distinto de la empresa, no significa -por esa razón- que exista una clasificación que las haga diferenciables en sus consecuencias jurídicas.

A propósito de ello, resulta importante destacar que si bien nuestros tribunales han venido aplicando pacíficamente esta teoría sobre la *indivisibilidad obligacional* en los grupos de empresas cuyos integrantes se hallan dentro del territorio nacional, contradictoriamente, abandonaron dicha tesis para resolver casos de trabajadores al servicio de grupo de empresas multinacionales que, contratados en el exterior, son posteriormente trasladados a Venezuela donde termina la relación de trabajo.

En tales casos, se ha sostenido desde nuestro Máximo Tribunal que, a pesar de estar frente a un grupo de empresas multinacionales en el sentido desarrollado en el presente estudio, al realizarse el cálculo de lo que corresponda a dicho trabajador por concepto de prestaciones sociales, deberá tomarse en cuenta, única y exclusivamente, el tiempo de servicio efectivamente prestado en el territorio nacional, sin poder hacerse extensivo al periodo o lapso de duración de la prestación de servicio que haya realizado el trabajador en otro u otros países distintos a Venezuela²⁷.

Con todo, antes señalamos que el asunto de los trabajadores internacionales o expatriados refiere a un problema que, por sus especificidades, tiende a ser abordado como tema aparte al del grupo de empresas y, por ende, resulta ajeno al presente estudio.

No obstante, y sin pretender analizar ahora sus implicaciones y consecuencias, parece oportuno al menos mencionarlo, no sólo por la estrecha vinculación que guarda con este trabajo, sino porque pensamos que tal criterio, sostenido reiteradamente por nuestro Máximo Tribunal, contradice a la *teoría de la indivisibilidad* del grupo empresarial, que ha sido en otros casos defendida por ese mismo Órgano Jurisdiccional.

En definitiva, y siendo inminente la reforma de la LOT -según se ha prometido una y otra vez desde el poder constituido, a pesar de los casi doce años de retardo que ya se acumulan-, es importante que se reflexione sobre estas ideas, pues en la nueva definición del grupo de empresas, estimamos, se deberá establecer, con toda claridad, la indivisibilidad obligacional del grupo frente a sus trabajadores, con todas las consecuencias legales que de ello se derivan.

Referencias Bibliográficas

AAVV. (2000). **Franquicias en Venezuela. Una escuela de emprendedores**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Profranquicias y Revista Inversiones.

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael J. (2001). **Nueva didáctica del Derecho del Trabajo. Adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamentación**. Duodécima Edición. Caracas. Editorial Melvin, C.A.

ARISMENDI, León (2009). "Los grupos de empresa ante el Derecho Colectivo del Trabajo". En: **Memorias y Comunicaciones del 3er Congreso Internacional de Derecho del Trabajo**. Isla de Margarita, Venezuela, 29 de Abril al 02 de Mayo. Fundación Universitas.

27 *Vid.* por todas sentencia N° 223 del 19-09-2001, emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con Ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, *in re* Robert Cameron Reagor contra Compañía Occidental de Hidrocarburos, INC. o Compañía Occidental de Hidrocarburos (OXY). Exp. N° 01-176.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica Procesal del Trabajo". Gaceta Oficial No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

BENEDICTO XVI (2009). "Mensaje de Su Santidad para la celebración de la XLII Jornada Mundial de la Paz". Ciudad del Vaticano. 1° de enero de 2009. Disponible en: <http://tinyurl.com/5j43fy>. Fecha de Consulta: 08/08/2011.

BRAVO MELGAR, Sydney (1998). **Contratos Modernos Empresariales**. Lima. Editorial San Marcos.

CALDERA, Rafael (1998). "Alocución de Su Excelencia Sr. Rafael Caldera, Presidente de la República de Venezuela". **Conferencia Internacional del Trabajo**. Ginebra. Junio de 1998. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/a-calder.htm>. Fecha de Consulta: 08/08/2011.

CANDIA, José Miguel (1996). "Empleo precario y conflicto social". En: **Revista Nueva Sociedad**. San José. Fundación Friedrich Eber. Número 142. P. 1.

CARBALLO MENA, César (2001). **Delimitación del Contrato de Trabajo. Franquicias, teletrabajo, invenciones laborales y fronteras del contrato de trabajo**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

CARBALLO MENA, César (2005). **Derecho Laboral. Ensayos**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Código Civil de Venezuela". Gaceta Oficial No. 2.990, Extraordinario. Caracas, 26 de julio de 1982.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 5.152, Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.

DE BUEN, Néstor (2009a). "Los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo". En: **Revista de Derecho del Trabajo**. Barquisimeto: Fundación Universitas. Número 8.

DE BUEN, Néstor (2009b). "Los Grupos de Empresas en el Derecho del Trabajo". En: **Estudios de Derecho del Trabajo bajo la óptica de dos Maestros**. Barquisimeto. Fundación Universitas.

DÍAZ MUJICA, Manuel (2009). "La regulación de los grupos de empresas en materia laboral en Venezuela". En: **Memorias y Comunicaciones del 3er Congreso Internacional de Derecho del Trabajo**. Isla de Margarita, Venezuela, 29 de Abril al 02 de Mayo. Fundación Universitas.

ENTORNOINTELIGENTE.COM (2011). Disponible en: <http://www.google.gl/7VGx1>. Fecha de Consulta: 08/08/2011. P. 1.

ERMIDA, Oscar y COLOTUZZO, Natalia (2009). **Descentralización, Tercerización y Subcontratación**. Montevideo. Oficina Internacional del Trabajo.

FUENTES, Bernal y JIMÉNEZ, Fabio (2000). **El contrato de franquising**. San José. Investigaciones Jurídicas, S.A.

LA FRANQUICIA. Disponible en: <http://tinyurl.com/23365af>. Fecha de Consulta: 08/08/2011.

MILENIO.COM (2010). <http://tinyurl.com/2btxkdy>. Fecha de Consulta: 15/06/2010, P. 1

MADURO LUYANDO, Eloy (1993). **Curso de Obligaciones. Derecho Civil III**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

MORLES HÉRNANDEZ, Alfredo (1999). **Curso de Derecho Mercantil. Las Sociedades Mercantiles**. Cuarta edición, primera reimpresión. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). **La Recomendación 198**. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R198>. Fecha de Consulta: 08/08/2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008a). **Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa**. Disponible en: <http://tinyurl.com/28q9p33>. Fecha de Consulta: 06/01/2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008b). **Informe de Misión de Evaluación de las Plantas Embotelladoras de Coca-Cola**. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/papers/cocacola.pdf>. Fecha de consulta: 08/06/2011.

OSSORIO, Manuel (1974). **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Buenos Aires. Editorial Heliasta, S.R.L.

PASCO, Mario (2008). "El Derecho del Trabajo: de ayer, de hoy y de

siempre. En: **Memoria del XI Congreso Centroamericano y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Panamá.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la Lengua Española**. Vigésima Segunda Edición. Madrid.

RENGEL-ROMBERG, Arístides (1999). **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano**. Caracas. Organización Gráficas Capriles, C.A.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (1994). **La Presunción de Existencia del Contrato de Trabajo**. Madrid. Editorial Civitas, S.A.

SÁNCHEZ CALERO, Fernando (1999). **Principios de Derecho Mercantil**. Cuarta edición. Madrid. McGraw Hill.

SATURNO TROCCOLI, Gustavo (2009). **La Relación de Trabajo. Aspectos legales y prácticas para su determinación y diferenciación con los contratos de concesión, franquicia y agencia mercantil**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2001). Sentencia N° 223. Magistrado Ponente: Omar Mora. Caso: Robert Cameron Reagor contra la Sociedad Mercantil Compañía Occidental de Hidrocarburos, INC o Compañía Occidental de Hidrocarburos (OXY).

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2003). Sentencia N° 242. Magistrado Po-

nente: Omar Mora. Caso: Rafael Oscar Rangel contra Distribuidora Alaska, C.A. y otras.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2003). Sentencia N° 561. Magistrado Ponente: Alfonso Valbuena. Caso: Luis Durán Gutiérrez contra Inversiones Comerciales, S.R.L. y otras.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala Constitucional (2004). Sentencia N° 903. Magistrado Ponente: Jesús Eduardo Cabrera. Caso: Transporte Saet S.A.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2006). Sentencia N° 874. Magistrado Ponente: Luis Francheschi. Caso: Rafael Bracho y otros contra Concretos Industriales, C.A. y otra.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2007). Sentencia N° 217. Magistrada Ponente: Carmen Porras. Caso: Rafael Moreno contra MOVILNET, C.A. y CANTV.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2007). Sentencia N° 1592. Magistrada Ponente: Carmen Porras. Caso: Ismael Arnaldo González Romero contra Alimentos Arcos Dorados de Venezuela, C.A. y otra.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2007). Sentencia N° 490. Magistrado Ponente: Omar Mora. Caso: José Antonio Berett contra Alimentos Delta, C.A. y otra.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2008). Sentencia N° 526. Magistrado Ponente: Omar Mora. Caso: Rafael Ale-

jandro Escalante contra Híper Carnes San Diego, C.A. y otras.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2008). Sentencia N° 2116. Magistrado Ponente: Luis Francheschi. Caso: Flor María Amaya Correa contra Fospuca C.A. y otras.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2008). Sentencia N° 390. Magistrado Ponente: Alfonso Valbuena. Caso: George Kastner contra Arthur D. Little de Venezuela, C.A.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2009). Sentencia N° 464. Magistrado Ponente: Alfonso Valbuena. Caso: Oswaldo Antonio García Guirola, contra Suramericana de Transporte Petrolero, C.A. y otra.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2009). Sentencia N° 305. Magistrado Ponente: Luis Francheschi. Caso: Nelson Lanza Bedegral contra Consorcio Vincler Impegilo Sonoro.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2009). Sentencia N° 1272. Magistrado Ponente: Juan Perdomo. Caso: Herberth Nadales contra Jeri Producciones Gráficas, C.A. y Gilbert Vásquez y Senovia Trigoso.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala Constitucional (2009). Sentencia N° 900. Magistrado Ponente: Francisco Carrasquero. Caso: Licedy Aguilera Rodríguez contra el Juzgado Superior Accidental del Trabajo del Estado Portuguesa.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2009).

Sentencia N° 1247. Magistrado Ponente: Alfonso Valbuena. Caso: Carlos Alberto Solórzano contra Servicios Quijad, C.A. y otra.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala Constitucional (2009). Sentencia N° 1201. Magistrado Ponente: Pedro Rondón. Caso: George Kastner contra Arthur D. Little de Venezuela, C.A.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2009). Sentencia N° 576. Magistrado Ponente: Luis Francheschi. Caso: Pablo Useche contra Corporación Venezolana de Cementos, S.A.C.A., (VENCEMOS).

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2010). Sentencia N° 119. Magistrada Ponente: Carmen Porras. Caso: Belén Consuelo Rojas Contra Team Estilist, C.A., Salón de Belleza Caritas, C.A., y Salón de Belleza Margarita, C.A.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2010). Sentencia N° 288. Magistrada Ponente: Carmen Porras. Caso: Filippo Manzo contra Sandro y otras.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social (2010). Sentencia N° 628. Magistrada Ponente: Carmen Porras. Caso: Cecilia Esther Riera Mijares contra las sociedades mercantiles Salón de Belleza Margarita, C.A., Salón de Belleza Caritas, C.A., y Team Estilist, C.A.

VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARBALLO MENA, César (2003). **Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Anotado y concordado.** Segunda Edición. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2005). **Estudios de Derecho del Trabajo.** Segunda Edición. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2010). "Las denominadas nuevas formas de trabajo". En: **Octavo Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.** Cartagena de Indias. Mimeo.

WELLER, Jürgen (2004). "El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia". En: **Revista de la CEPAL.** Santiago de Chile. CEPAL. Número 84. P. 160.