

LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS: CONTINUIDAD Y CAMBIO EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Victorino Márquez Ferrer

Abogado egresado de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) con Maestría en Leyes en la Universidad de Harvard. Ha sido profesor de pre y posgrado en la UCAB, en el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) y en la Universidad Nacional de la Fuerza Armada. Es árbitro de la Cámara de Comercio de Caracas y de la Cámara Venezolano-Americana de Comercio (VENAMCHAM).

Resumen: Este artículo analiza las implicaciones de la sustitución de patronos bajo el derecho venezolano. La enajenación de la empresa, entre otras operaciones, desencadena el traspaso automático de los trabajadores al comprador o nuevo patrono. El trabajador involucrado en una transferencia de la empresa no tiene el derecho de continuar su empleo con el vendedor o antiguo patrono. Para que se configure la sustitución de patronos es indispensable que haya transferencia de los activos en operación. La mera transferencia o cesión de personal no acarrea la transferencia automática de los trabajadores, requiriéndose en estos casos el consentimiento del trabajador. Si bien el adquiriente de una empresa debe respetar en principio la condición laboral más favorable que arrastran los trabajadores, la jurisprudencia tiende a aceptar una mayor latitud del empleador a la hora de introducir cambios a las condiciones laborales en el marco de un contexto transaccional.

Palabras clave: Sustitución de patrono. Cesión de trabajadores. Transferencia de trabajadores. Transferencia automática. Notificación y derecho de resistencia. Continuidad laboral. Condición laboral más favorable. Cambio en las condiciones laborales. Venta de empresa. Solidaridad laboral.

EMPLOYER SUBSTITUTION: CONTINUITY AND CHANGE IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Abstract: This article analyzes the implications of the change of employer under Venezuelan Law. A transfer of business, among other transactions, triggers the automatic transfer of the employees to the new owner. Employees may not challenge the transaction as such but may retire with cause following the transaction. The employee that is involved in a transfer of business may not continue its employment with the seller. Transfer of business requires the effective transfer of a going concern including the assets. The mere transfer of employees from one entity to another does not constitute a change of employer and requires the employee's consent. While the acquirer must abide by the employment terms and conditions granted to the employees by the previous owner, case law acknowledges a wider latitude to the new owner to vary labor conditions in context of a transaction.

Keywords: Transfer of business. Change of employer. Automatic transfer. Sale of assets. Bulk sale of assets. Transfer of employees. Labor continuity. Change of labor terms and conditions. Notice of the change of employer. Right to reject the transfer. Joint and several liability of seller and buyer.

I. INTRODUCCIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

La sustitución de patrono es una novación subjetiva del deudor de las obligaciones laborales (patrono) por imperativo de la ley¹.

La sustitución impone la subrogación del nuevo patrono (cesionario o sustituyente) en los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo celebrado entre el patrono anterior (cedente o sustituido) para proteger a los trabajadores con ocasión de un negocio mercantil celebrado entre el nuevo patrono y el patrono anterior.

Afirmamos que la sustitución de patronos impone la subrogación del nuevo patrono pues esa subrogación opera *ex lege* en interés de los trabajadores, sin que sea necesario el consentimiento del nuevo patrono. Pero en la medida que los trabajadores tampoco pueden oponerse ni afectar de forma alguna el negocio jurídico subyacente que da origen a la sustitución (por ejemplo, una compraventa de la empresa), limitándose su margen de maniobra a (i) aceptar la sustitución o (ii) dar por extinguida la relación de trabajo en forma justificada, *la sustitución de patronos resulta igualmente impuesta a los trabajadores*. De allí que la ley venezolana, al referirse a la sustitución de patronos, utiliza el imperativo “existirá”².

¹ En el presente artículo, nos referimos a la novación, no como la figura típica del derecho común, sino con los matices propios que adquiere esta figura en el derecho laboral. En el derecho común, la novación objetiva supone la extinción de la obligación primitiva y el nacimiento de una nueva obligación; y la novación subjetiva supone un cambio de deudor que tiene por efecto la liberación del deudor anterior. En la sustitución de patronos, en cambio, el deudor anterior o patrono sustituido no queda liberado y es solidariamente responsable por cinco años. Las obligaciones asumidas por el patrono sustituyente no son nuevas sino las mismas asumidas en su momento por el patrono sustituido. Más apropiado sería hablar de una cesión de contratos por mandato de la ley, pero este término puede prestarse a la confusión de dos figuras -la sustitución de patronos y la cesión de trabajadores- que tienen un parentesco, pero, a la vez, sutiles diferencias que las distancian, como veremos en este ensayo. Concurrimos en este sentido con Villasmil quien afirma “que el fundamento de la sustitución de patrono no puede buscarse en los principios o normas del derecho común, pues se trata de una institución propia del Derecho del Trabajo, cuyo fundamento descansa en los principios de continuidad y conservación de la relación de trabajo, que emergen y adquieren sustancia a partir de la naturaleza protectora y de orden público de la normativa laboral, Villasmil Briceño, Fernando: *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo* (Caracas: Librería Europa Costa Verde, 2000), pp. 163.

² Artículo 66: Definición de sustitución de patrono o patrona:

“Existirá sustitución de patrono o patrona cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aun cuando se produzcan modificaciones”.

(Resaltado añadido)

Como veremos en el curso de este ensayo, el ordenamiento laboral venezolano opta por una solución binaria (“el trabajador o bien presta servicios para el nuevo patrono o se retira”) y ello es predicable no sólo en el caso de la venta o transmisión total de la empresa sino también en los casos de ventas parciales de unidades productivas autónomas. En efecto, la permanencia del trabajador al servicio del anterior patrono no es una opción plausible en el ordenamiento legal venezolano.

Es en esta ausencia de capacidad de decisión del patrono sustituto y en la limitada capacidad de decisión del trabajador objeto de la sustitución donde radica la diferencia fundamental entre la sustitución de patrono y la cesión o transferencia de trabajadores contemplada en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006³ (“el Reglamento de 2006”).

La cesión de trabajadores se configura como una auténtica cesión de contrato que requiere el consentimiento triangular de las tres partes involucradas en la cesión (el del patrono cedente, el del patrono cesionario y el del trabajador cedido). De particular relevancia resulta el consentimiento del trabajador de prestar servicios, de forma definitiva y por tiempo indeterminado, por cuenta de un nuevo patrono. El consentimiento del trabajador es expresado desde su posición de acreedor de las obligaciones de la relación de trabajo con respecto a su patrono, que puede ver afectada la calidad de su crédito por la aparición de un nuevo deudor (el nuevo patrono), con una ecuación patrimonial distinta al del anterior patrono.

Del contrato sinalagmático de trabajo dimanán una serie de obligaciones recíprocas en las que el empleador y el trabajador alternan su condición de acreedor y deudor. Así, el patrono es acreedor de la prestación de servicio con la obediencia debida del trabajador y de la obligación de exclusividad y no competencia; y el trabajador, a su vez, es el acreedor de la obligación del

³ Artículo 32 - Transferencia o cesión del trabajador o trabajadora:

“Se verifica la transferencia o cesión del trabajador o trabajadora, cuando el patrono o patrona acordare con él la prestación de servicios con carácter definitivo y a tiempo indeterminado, bajo la dependencia y por cuenta de otro, con el consentimiento de este último.

La transferencia o cesión del trabajador o trabajadora, se someterá al régimen de la sustitución patronal y producirá sus mismos efectos.

La transferencia o cesión del trabajador o trabajadora no procederá cuando los trabajadores y trabajadoras de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización sindical y negociación colectiva”.

patrono de pagar los salarios, prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo y de la obligación de proveer un ambiente seguro de trabajo.

La garantía del trabajador-acreedor de que sus acreencias laborales serán satisfechas viene dada por la solvencia patrimonial y niveles de liquidez del patrono-deudor por lo que la entrada en escena de un nuevo patrono puede tener un impacto negativo sobre su acreencia. De allí que la ley requiera el consentimiento del trabajador para que la cesión se perfeccione.

En otras palabras, en una cesión de trabajador, este siempre tendrá la opción de permanecer al servicio del patrono que pretende cederlo, quien continuará realizando la misma actividad empresarial pues en la cesión no existe un negocio jurídico subyacente de transmisión de la empresa en el que el cedente se desprenda de todo o parte de sus activos. Esta capacidad de elección -insisto- que se traduce en conservar el empleo con el anterior empleador o seguir trabajando bajo el nuevo empleador no existe para un trabajador envuelto en una sustitución de patronos, ya que la transferencia ocurre por operación de la ley, quedando clausurada la opción de permanecer trabajando bajo el empleador anterior.

II. FUNDAMENTO DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

La sustitución de patronos es una de las figuras que mejor conjuga la protección del trabajador como principio rector del derecho del trabajo con la libertad económica como principio rector de la economía de mercado.

De un lado, la sustitución de patronos reconoce la libertad de organización del empresario para transmitir los derechos de propiedad sobre todo o parte de su empresa o de combinar su empresa con otras a través de fusiones, todo en desarrollo de su estrategia competitiva.

Esta libertad de empresa de la que goza el empleador se ve reflejada en la sustitución de patronos de varias formas. Primero, los trabajadores transferidos como parte de la empresa no pueden cuestionar la licitud o la conveniencia del negocio jurídico que desencadena la sustitución. En principio, ellos se ven automáticamente “arrastrados” hacia el nuevo titular de la empresa,

dejando a salvo el derecho de resistencia que, como vimos, no entraña la conservación del empleo con el patrono anterior.

Este efecto automático de “arrastre” se erige a la vez como una garantía de los trabajadores de que seguirán a los activos en operación donde estos vayan (“los trabajadores siguen el capital”). Ha querido el legislador evitar que el trabajador pase a ser acreedor de una sociedad cuyos activos han sido transferidos y que puede convertirse en un “cascarón vacío” sin capacidad de afrontar la continuidad del empleo y el cumplimiento de las obligaciones laborales de contenido pecuniario.

La protección del trabajador transferido también se pone de manifiesto en el mantenimiento de los términos y condiciones laborales de los que venía disfrutando el trabajador bajo el patrono sustituido, antes de la sustitución, en aplicación de los principios de estabilidad y respeto a la condición laboral más favorable.

Sin embargo, como veremos al analizar con más detalle el efecto subrogatorio, esa conservación de la condición laboral prevaleciente antes de la transmisión no implica una “petrificación” de las condiciones laborales, teniendo el nuevo patrono cierta latitud para modificar las condiciones de trabajo que no es frecuente encontrar fuera del contexto transaccional.

Cuando una sociedad mercantil adquiere una nueva organización empresarial, lo hace con la expectativa de gestionar en forma más eficiente los activos adquiridos y aumentar la productividad de la fuerza de trabajo, todo ello en el ejercicio de la autonomía empresarial como contenido esencial de la libertad de empresa. Esa nueva gestión, unida a la necesidad de uniformar en el tiempo las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa adquiriente y la adquirida, debe contar con un cierto margen de libertad a la hora de innovar en la organización del trabajo.

En suma, la sustitución de patrono es un instrumento de protección de la estabilidad laboral (protege la continuidad y la conservación de la relación laboral) compatible con la libertad económica (facilita el cambio y la innovación empresarial).

III. ELEMENTOS DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

La sustitución de patronos exige la concurrencia de dos elementos: uno subjetivo, referido al cambio de la titularidad de la empresa; el otro, objetivo, referido al objeto de la transmisión (la empresa en marcha).

3.1 El cambio de la titularidad de la entidad de trabajo

Este primer elemento no presenta mayores problemas interpretativos. La ley laboral venezolana se centra en que ocurra un cambio en la titularidad de la entidad de trabajo (empresa) sin importar el tipo de negocio jurídico que origine el cambio de titularidad. La ley dispone que la transferencia puede producirse “por cualquier causa” y a través de “cualquier título” lo que incluye la compraventa, el arrendamiento, el usufructo, traspaso, donación, fusión, privatización o concesión, entre otras.

3.2 El objeto de la transferencia: la entidad de trabajo

El segundo presupuesto de la sustitución de patronos es más problemático y nos obliga a hilar fino con ciertos conceptos que provienen del derecho mercantil como el empresario, la empresa y el fondo de comercio⁴.

La confusión conceptual se ve acentuada por la introducción de la denominación *entidad de trabajo* por el legislador del 2012 en sustitución del concepto tradicional de *empresa*. Para el momento de la reforma de 2012, las nociones de empresario y empresa causaban alergia en ciertos círculos gubernamentales, altamente ideologizados, quienes consideraban que el trabajo era la fuente de todo valor y el empresario -a través de la empresa como instrumento de dominación- tenía un papel marginal en la producción de bienes y servicios como no fuera el de apropiarse del excedente creado por la mano de obra subordinada (plusvalía). Noción que la historia contemporánea se ha encargado de desacreditar una y otra vez, incluso en Venezuela donde -sin

⁴ Para una delimitación de los conceptos de empresario, empresa y fondo de comercio, véase Mármol Marqués, Hugo, *Fundamentos del Derecho Mercantil. Parte General* (Caracas: Ediciones Liber, 1999), pp. 169 y ss. y Morles Hernández, Alfredo, *Curso de Derecho Mercantil, Tomo I*, (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 1998), pp. 213 y ss.

haber mediado cambio de gobierno- se puso en marcha, a partir de 2018, una relativa apertura económica que supuso el desmontaje de los controles de cambio y precios, una mayor libertad de comercio con el mundo, el cese de las expropiaciones de empresas y hasta la devolución al sector privado de activos expropiados a través de alianzas estratégicas.

Por tanto, cuando la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012 (“la Ley del Trabajo de 2012”) habla de transferencia de una entidad de trabajo no está hablando de otra cosa que de la empresa en sentido económico, entendida esta como un conjunto de factores de producción o activos (recursos naturales, capital y trabajo), materiales e inmateriales (estando dentro de estos últimos los derechos de uso sobre la propiedad intelectual o industrial) susceptibles de ser organizados en forma autónoma y ordenados a la producción e intercambio de bienes y servicios con ánimo de lucro.

Quien capitaliza, organiza y dirige la empresa es el empresario, sujeto de derecho en cuyo patrimonio repercuten las ganancias y pérdidas de la empresa y que en la generalidad de los casos asume la forma de una sociedad mercantil. Es esta sociedad mercantil -y en modo alguno sus accionistas- la titular de la empresa y único patrono de los trabajadores que la conforman y, por tanto, la deudora de las obligaciones laborales. Solo cuando la empresa deja de ser propiedad de una sociedad mercantil y es traspasada a otra sociedad mercantil es que puede hablarse de un nuevo empleador, es decir de un nuevo sujeto jurídico titular de la empresa, y, por tanto, de sustitución de patronos.

Por su parte el fondo de comercio o la hacienda mercantil es el conjunto de bienes *inertes* que el empresario ha destinado a la empresa, pero que solo gracias a la intervención y gestión del empresario produce e intercambia bienes y servicios que generan flujos económicos (*empresa en marcha*). El único titular de esa hacienda mercantil es el empresario, es decir la sociedad mercantil, pues la hacienda no tiene personalidad jurídica ni constituye una universalidad de

bienes⁵. A los efectos del estudio de la sustitución patronal la enajenación del fondo de comercio equivale a la enajenación de la empresa.

Este excursus sobre conceptos mercantiles resulta indispensable para precisar el presupuesto objetivo de la sustitución de patronos. Para que se configure y surta efectos la sustitución es indispensable, en principio, que se transmita la empresa (unidad productiva autónoma) al nuevo empresario. No existe, en principio, sustitución de patronos cuando lo que se transfiere es un grupo de trabajadores ya que esta transferencia debe ir acompañada de los elementos patrimoniales que conforman la infraestructura de producción básica.

En ausencia de la transferencia de un soporte patrimonial, a cambio de un precio que compense el valor de los activos en operación, no opera, en principio, el efecto de la transferencia automática del personal, en el sentido de que los trabajadores conservan su derecho a permanecer trabajando con el patrono anterior, debiendo obtenerse en este caso su consentimiento al estar ante un supuesto de cesión de trabajador previsto en el artículo 32 del Reglamento de 2006. Dicho de otra forma: el incumplimiento del presupuesto objetivo enerva el efecto subrogatorio automático reservado a la sustitución de patronos, ampliando la capacidad de decisión del trabajador.

La doctrina comparada es conteste en que, por regla general, la transmisión de la mera actividad o las operaciones de la empresa, sin entrega de factores de producción, no determina por sí misma la sustitución patronal⁶.

Llegados a este punto cabe preguntarse si el presupuesto objetivo de la transferencia de la empresa puede darse por cumplido en los casos de simple transferencia de mano de obra cuando estamos en presencia de sectores donde la actividad depende fuertemente de la mano de obra y

⁵ Cada bien o activo que conforma el fondo de comercio debe cumplir con las formalidades propias de su enajenación. Así, por ejemplo, si el fondo de comercio comprende un hangar, unas aeronaves y unas marcas la venta debe registrarse en el registro inmobiliario, en el registro aeronáutico y en el SAPI respectivamente, para cada bien.

⁶ Fernández Márquez, Óscar, *El Objeto de la Transmisión, el Concepto de Unidad Económica Productiva Autónoma en: Transmisión de Empresa y Sucesión en el Desarrollo de Actividades Empresariales - Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, (España: Editorial Aranzadi S.A.U, 2019), pp. 39 y ss.

esta es determinante para la consecución de los fines empresariales. Se trata de sectores “desmaterializados” donde el principal activo es el personal calificado.

Ilustremos con un ejemplo el caso donde la preponderancia de la mano de obra en una actividad puede llevar a considerar que opera una sustitución de patronos, a pesar de no producirse una transmisión de elementos patrimoniales (activos materiales e inmateriales que soportan una organización empresarial autónoma o fondo de comercio).

Una empresa tecnológica embrionaria (*startup*) está desarrollando una aplicación prometedora que aún no ha sido patentada. Tiene 20 trabajadores, pero su principal activo consiste en que cuenta con 7 ingenieros -2 fundadores y 5 trabajadores- doctorados en universidades prestigiosas con un historial de éxitos en el lanzamiento de aplicaciones, mientras trabajaban para empresas tecnológicas grandes. Los 13 trabajadores restantes son administrativos y de soporte sin mayor sofisticación en alta tecnología. La naciente compañía no cuenta con mayor infraestructura productiva más allá de los equipos informáticos y software que permiten a los talentosos programadores avanzar en su plataforma innovadora.

Una de las grandes empresas tecnológicas ha visto la oportunidad de adquirir el *start-up* con el único objetivo de hacerse con el capital humano constituido por los ingenieros. A tal fin, ha celebrado con el *start-up* un convenio mediante el cual, a cambio de un precio, le transfieren a la *big-tech* los 5 trabajadores y los fundadores se incorporan también a las filas de la *big-tech* por un período de tiempo. El *start-up* queda con 13 trabajadores de escasa calificación y una serie de soportes informáticos de escaso valor que eran redundantes e innecesarios para la *big-tech* y por eso no fueron transferidos.

En el ejemplo anterior, es evidente que no concurre uno de los presupuestos de la sustitución de patrono (que en paralelo a la transferencia de los trabajadores se traspase también el fondo de comercio conformado por los activos materiales e inmateriales). Sin embargo, los elementos materiales son de una importancia marginal en esta transacción, pues el único motivo detrás de la *big-tech* al celebrar el contrato es hacerse con el talento humano calificado. Este tipo de operaciones se conocen en el mundo de los negocios tecnológicos como *acquire* (adquisición para reclutar).

Si se concluye que no existe una sustitución de patronos en esta situación de hecho, los 13 trabajadores no calificados permanecerían trabajando en una sociedad que se desprendió de su mejor activo: el capital humano de los 5 ingenieros estrella. En otras palabras, en lugar de operar el efecto subrogatorio automático propio de la sustitución de patronos, *en virtud del cual los trabajadores siguen al capital*, aquí los 13 trabajadores se quedarían colgando en una compañía despojada de todo valor, imposibilitados de continuar con la actividad que en este caso se identifica con el capital humano.

Lo anterior ha llevado a la doctrina y a la jurisprudencia internacional a considerar que en los sectores desmaterializados *donde la mano de obra es la empresa* no es indispensable la transmisión de elementos patrimoniales para que se configure la sustitución de patronos en protección de los trabajadores que, de otro modo, permanecerían trabajando en una compañía cuyo activo real ha sido transferido⁷. En estos sectores *los trabajadores siguen a los trabajadores calificados que son el verdadero capital*.

IV. LA TERCERIZACIÓN COMO SUPUESTO DE SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

Hemos visto como, en la inmensa mayoría de los casos, la transferencia de la simple actividad a un tercero sin que se produzca un traspaso coetáneo del fondo de comercio (unidad productiva autónoma) no da lugar a una sustitución de patronos. A menos, claro está, que la mano de obra transferida tenga una preponderancia tal y un nivel de cualificación y especialización que constituya el activo más relevante de la empresa.

Como es ya conocido, la empresa de nuestros tiempos se concentra en su negocio medular y externaliza las actividades accesorias, aunque la onda expansiva de la descentralización productiva ha llevado también a tercerizar actividades cercanas al negocio principal. Más que una organización vertical y horizontal, la empresa moderna es una “estructura de contratos”.

Cuando una empresa nace externalizada, es decir, desde su creación recurre a la externalización de parte de sus actividades, no se presentan dudas sobre la aplicabilidad de la

⁷ Fernández, Óscar, pp.72.

sustitución de patronos. Sin embargo, cuando la externalización es sobrevenida, y la empresa cuenta con recursos materiales y humanos propios para cumplir con una determinada actividad (por ejemplo, limpieza, vigilancia, apoyo contable, soporte informático, mantenimiento) puede entrar en juego la figura de la sustitución de patronos, si la empresa decide externalizar estas actividades.

La empresa principal puede optar por negociar la terminación de los contratos de trabajo con los trabajadores destinados a las actividades a ser tercerizadas, en cuyo caso el contratista empieza desde cero con su propio personal la prestación del servicio en beneficio de la empresa contratante.

Pero también cabe la posibilidad de que la empresa principal transfiera al contratista (i) los medios materiales destinados a la actividad y (ii) el personal afecto a ella, en cuyo caso opera la sustitución de patronos por mandato de la ley; o que la empresa principal solo pretenda transferir el personal, en cuyo caso no operaría *ope legis* la sustitución de patronos y sería imprescindible el consentimiento del trabajador objeto de la cesión.

La doctrina comparada se inclina por considerar que “los fenómenos de descentralización productiva -outsourcing- *a priori* no coinciden con el concepto legal de transmisión de empresa (sustitución de patronos)” y solo serán subsumibles en este concepto “cuando son acompañados de elementos productivos suficientes para la continuidad de la actividad correspondiente”⁸.

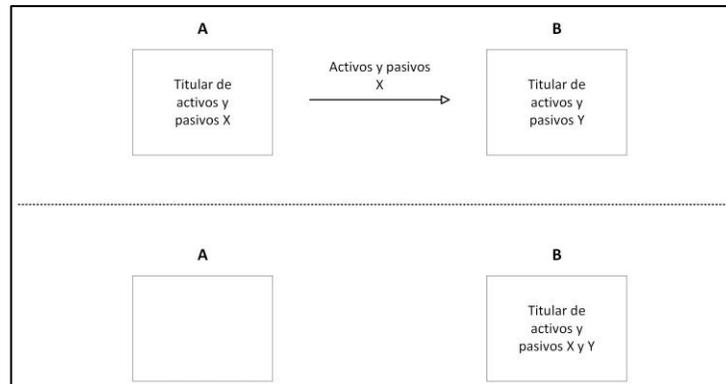
V. APLICABILIDAD DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS A LOS SUPUESTOS DE VENTA Y COMBINACIÓN DE EMPRESAS

Partiendo de los presupuestos antes examinados, en esta sección nos proponemos analizar la procedencia de la sustitución de patronos en las operaciones de compraventa de empresas y combinación empresarial más frecuentes en el tráfico jurídico.

5.1 Compra de activos

⁸ García Piñeiro, Nuria, *Transmisión de Empresa, Externalización de Actividades y Segregación de Actividades en: Transmisión de Empresa y Sucesión en el Desarrollo de Actividades Empresariales - Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo* (España: Editorial Aranzadi S.A.U, 2019), pp. 98.

En esta transacción, la sociedad mercantil A, titular de una empresa en marcha o fondo de comercio X transfiere sus activos (y pasivos relacionados a dichos activos) en favor de una sociedad mercantil B la cual pasa a ser la nueva titular de la empresa X (“entidad de trabajo”), y, por tanto, el nuevo patrono de los trabajadores que siguen a X como empresa traspasada. Bajo esta transacción opera la sustitución de patronos.



5.2 Escisión empresarial (Spin-off)⁹

La sociedad mercantil A es titular de varias unidades de negocio claramente segmentadas. Por ejemplo, la sociedad A tiene una división de farmacia y otra de productos de higiene personal, susceptibles de operar en forma independiente. En esta transacción, la sociedad A constituye una nueva compañía, la compañía B, le traspasa los activos (y los pasivos relacionados a dichos activos) asociados a la división que se escinde y distribuye a los accionistas de la sociedad A acciones de la recién creada compañía B. Los trabajadores que prestaban servicios para la división

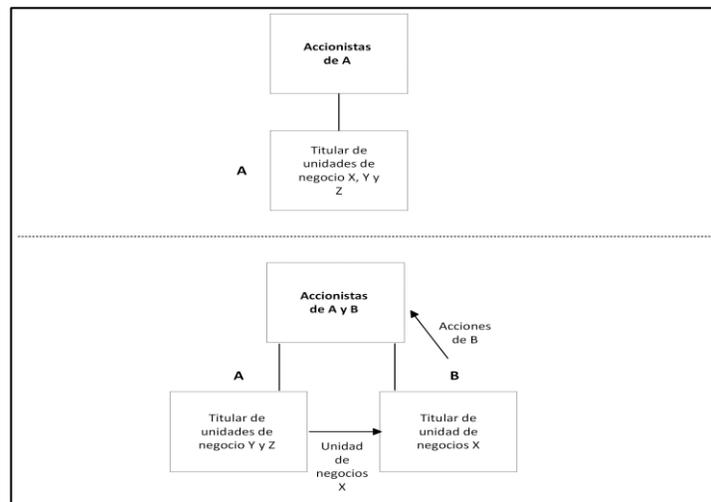
⁹ “Una escisión puede ayudar a desbloquear el valor para el accionista separando una unidad de negocio que está infravalorada como parte de una empresa más grande. Esto se debe a que la unidad de negocio puede obtener una valoración más alta como empresa independiente.

La escisión puede ayudar a una empresa a concentrar sus recursos en su actividad principal al separar una unidad de negocio no esencial. Esto puede liberar tiempo de gestión y atención, y también puede permitir a la empresa asignar su capital de manera más eficiente.

La escisión permite a las empresas crear un nuevo motor de crecimiento separando una unidad de negocio que tiene potencial para un crecimiento significativo. Esto puede dar a la unidad de negocio la libertad de operar de forma independiente y perseguir su propia estrategia de crecimiento.

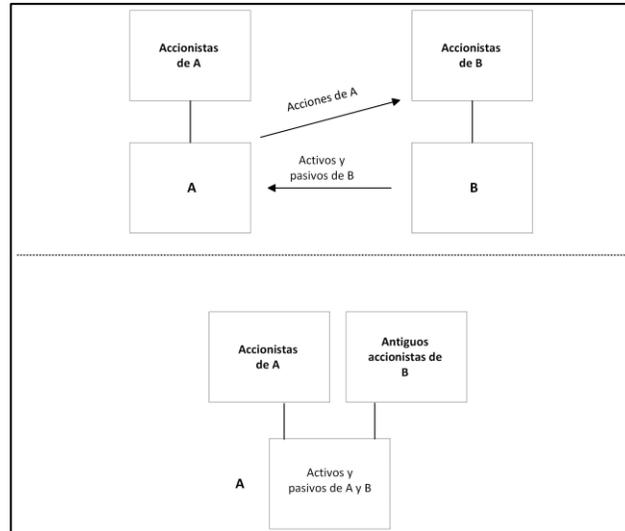
Una escisión puede ayudar a simplificar la estructura corporativa de una empresa eliminando una unidad de negocio que no está estratégicamente alineada con el resto de la empresa. Esto puede facilitar a la empresa la gestión de sus operaciones y la toma de decisiones estratégicas”. Bard. «Escisión», acceso el 31 de agosto de 2023, <https://www.google.com/bard/>

de la sociedad A que se escinde pasan a ser trabajadores de la sociedad B la cual asume a los trabajadores junto con los demás activos en operación que le son traspasados. Para los trabajadores de las unidades de negocio Y y Z que se quedan en A no hay sustitución de patrono pues su patrono continúa siendo la misma sociedad A. Para los trabajadores de la unidad de negocios X transferida de A a B, en contraste, sí hay un cambio de patrono pues la nueva titular de la empresa o entidad de trabajo X pasó a ser la sociedad B.



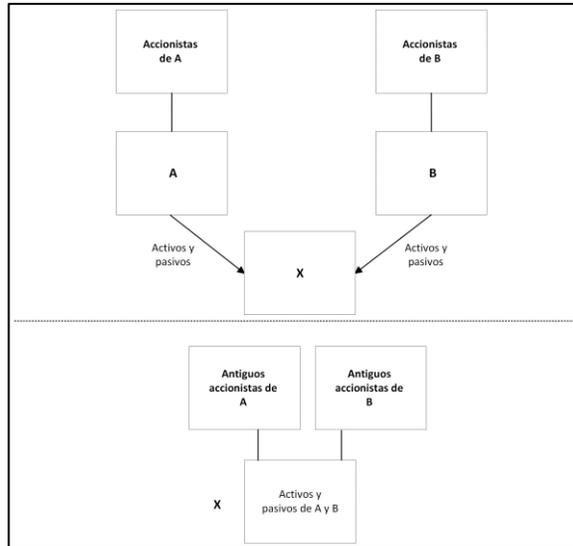
5.3 Fusión por absorción

En esta transacción, las sociedades A y B celebran un acuerdo de fusión en el cual la sociedad B se incorpora a la sociedad A (absorbente), disolviéndose la sociedad B como persona jurídica. Los accionistas de B reciben como contraprestación acciones de la sociedad A. La sociedad A, como entidad sobreviviente en la fusión, asume todos los activos y pasivos de B incluyendo los trabajadores. Para los trabajadores de la sociedad A (sobreviviente de la fusión) no opera la sustitución de patronos. En cambio, los trabajadores de B (sociedad disuelta a raíz de la fusión) pasan a ser trabajadores de la sociedad A, operando, por tanto, la sustitución de patrono con respecto a ellos.



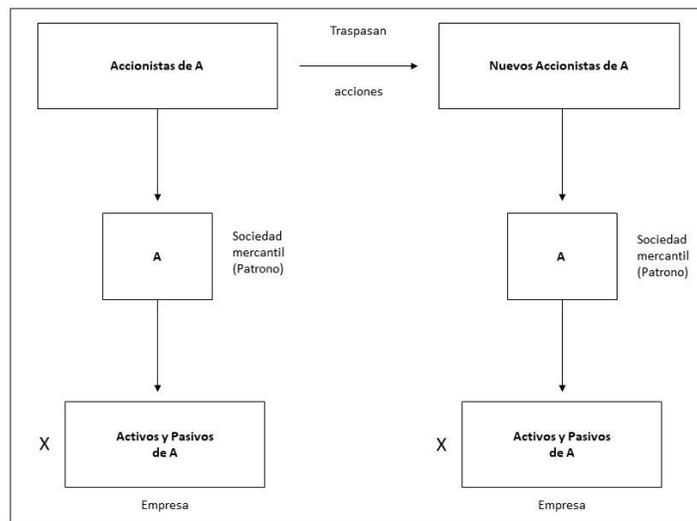
5.4 Fusión por consolidación (donde se disuelven las sociedades preexistentes y se crea una nueva compañía a la cual se le pasan los activos de las preexistentes)

En esta operación, las sociedades A y B que se fusionan constituyen una *nueva sociedad X* que consolida los activos y pasivos (empresas en marcha) de ambas sociedades, las cuales pueden extinguirse o no. Las acciones de la nueva sociedad se emiten a favor de los accionistas de las sociedades preexistentes (si estas sobreviven) o a favor de alguna otra sociedad relacionada con los grupos controladores. Los trabajadores de ambas sociedades pasan a ser trabajadores de la nueva sociedad X resultante de la fusión y, por tanto, hay sustitución de patronos para los trabajadores de A y B.



5.5 Compraventa de acciones

En esta operación, los accionistas de la sociedad mercantil titular de la empresa transfieren sus acciones a una tercera persona natural o sociedad mercantil. La titular de la empresa (entidad de trabajo X) continúa siendo la sociedad mercantil y por tanto *no hay sustitución de patrono*.



A pesar de ser la estructura más simple, la compraventa de acciones de la sociedad es la que más confusión genera en algunos operadores jurídicos. Se piensa, erróneamente, que el

cambio de accionistas de una sociedad acarrea un cambio en la titularidad de la empresa. Lo cierto es que la sociedad mercantil cuyas acciones se traspasan sigue siendo la titular de la empresa y, por tanto, la única empleadora y deudora de las obligaciones patronales.

La doctrina nacional más calificada,¹⁰ al igual que la escasa jurisprudencia que versa sobre la materia, confirman que en casos de venta de acciones no existe sustitución de patronos¹¹.

Cuando la ley venezolana ha querido otorgar efectos al cambio de la titularidad accionaria o control de las sociedades mercantiles en forma directa o indirecta así lo ha hecho expresamente¹².

VI. EFECTOS DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

¹⁰ Así, Juan García Vara, ha señalado que “si la adquisición no es de la empresa -patrono-, sino de las acciones o cuotas de participación que conforman el capital, no hay sustitución de patrono porque la empresa sigue funcionando como tal, incluso con la misma denominación y seguirá siendo el patrono”. *Sustantivo laboral en Venezuela* (Caracas: Ediciones Álvaro Nora, 2015), pp.163. En el mismo sentido, véase Otis Rodner, James, *La Transferencia del Contrato (Unidroit, Art.9)*, (Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Serie Estudios, 2014), pp. 244; y Alfonso Guzmán, Rafael, *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo, 16° Edición*, (Caracas, 2016), pp.305.

¹¹ Las sentencias N°1150 del 20 de octubre de 2010 y N°0451 del 29 de abril de 2011 ambas emanadas de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, han establecido que “los accionistas de una compañía anónima no detentan la cualidad de patrono, en consecuencia, el cambio de accionistas no implica sustitución de patronos alegada, por lo que deviene sin lugar la responsabilidad solidaria de la codemandada Del Sur Banco Universal, C.A., bajo el argumento de sustitución patronal. Así se establece.”

¹² Distintas leyes administrativas venezolanas han atribuido consecuencias jurídicas no sólo al cambio de titularidad de la empresa sino también al cambio de la titularidad de las acciones o cambio de accionistas de la sociedad, entre otras:

1. La Ley Orgánica de Telecomunicaciones, publicada en Gaceta Oficial N° 39.610 del 7 de febrero de 2011, establece en la disposición final décimo séptima que “Los accionistas o participantes de personas jurídicas habilitadas para la prestación de servicios de radio y televisión conforme a lo establecido en esta Ley, no podrán efectuar enajenaciones voluntarias o forzosas o constituir gravámenes de sus acciones o cuotas de participación, ni aumentos por encima del veinte por ciento (20%) de su capital, sin la previa autorización del órgano rector.”
2. El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Instituciones del Sector Bancario, publicado en Gaceta Oficial N° 6.154 del 19 de noviembre de 2014, establece en los artículos 35 y 36 que toda operación de compraventa o promesa de venta de acciones de una institución bancaria deberá ser informada a la Superintendencia de las Instituciones del Sector Bancario (SUDEBAN). En caso de no cumplirse esta obligación, será nulo dicho traspaso o gravamen de las acciones.
3. El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de la Actividad Aseguradora, publicado en Gaceta Oficial N° 6.211 del 30 de diciembre de 2015, establece en el artículo 24, que las ventas de enajenación de acciones de las empresas de seguros, de reaseguros, sociedades de corretaje de seguros, de reaseguros, medicina prepagada, las financiadoras de primas o cuotas, y las administradoras de riesgos, deben contar con la autorización previa de la Superintendencia de la Actividad Aseguradora (SUDEASEG). Para el momento de redacción de este escrito (agosto 2023), la Asamblea Nacional ha sancionado una nueva ley en materia de actividad aseguradora, pero aún no ha sido publicada en Gaceta Oficial. Sin embargo, se observa del Proyecto aprobado en primera discusión, que este contenido se mantiene en términos similares.

6.1 El efecto subrogatorio

Es el efecto por antonomasia de la sustitución de patronos. La Ley del Trabajo de 2012 establece que la sustitución “no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes.”¹³ y el Reglamento del 2006 agrega que “no afectará las relaciones y condiciones de trabajo, legales o convencionales, así como tampoco afectará a las organizaciones sindicales previamente constituidas.”¹⁴

El nuevo patrono asume a los trabajadores “tal como vienen” con los derechos y obligaciones adquiridos bajo el anterior empleador, derivados de la ley, de los contratos individuales y colectivos de trabajo y de los usos y costumbres laborales.

6.1.a El mantenimiento de las condiciones preexistentes y el *ius variandi* del nuevo empleador

Hasta aquí la conservación de la condición laboral que arrastran los trabajadores transferidos no parece presentar mayores inconvenientes en la medida en que constituye la expresión de los principios de intangibilidad (Art. 9.a.iii. del Reglamento de 2006), presunción de continuidad de la relación de trabajo (Art. 9.d.i. del Reglamento de 2006) y admisión de la novaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo (Art. 9.d.iii. del Reglamento de 2006). Si el nuevo patrono pretende modificar el estatuto laboral de los trabajadores transferidos, tendría en principio que recurrir al procedimiento establecido en los artículos 148 de la Ley del Trabajo de 2012 y 46 al 49 del Reglamento de 2006.

¹³ Artículo 68 - Efectos y solidaridad

“La sustitución de patrono o patrona *no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes*. El patrono o la patrona sustituido o sustituida será solidariamente responsable con el nuevo patrono o la nueva patrona por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono o de la nueva patrona, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o la patrona sustituida o contra el sustituto o la sustituta. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida sólo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.” (Resaltados añadidos)

¹⁴ Artículo 31.- Obligación de notificar. Efectos:

“La sustitución del patrono o patrona no afectará las relaciones y condiciones de trabajo, legales o convencionales, así como tampoco afectará a las organizaciones sindicales previamente constituidas. En todo caso, deberá ser notificada a los trabajadores y trabajadoras involucrados.”

Esta conclusión, sin embargo, debe adoptarse con ciertos matices. El primero deriva de las razones económicas que motivan las operaciones de compraventa empresarial que disparan la sustitución. La principal razón que mueve a un empresario a hacerse con la empresa de otro es la expectativa de que esa empresa se encuentra subvalorada bajo la gestión actual y una nueva gestión podrá introducir cambios organizativos y técnicos para hacer más productivo el capital y la mano de obra. Lo anterior puede suponer ajustes a las condiciones de trabajo, aun en detrimento de condiciones laborales previas más favorables.

El segundo matiz deriva de la imposibilidad material de cumplir con ciertas condiciones pactadas por el anterior empleador, ligadas a la condición particular de ese empleador. Por ejemplo, si una sociedad venezolana adquiere una empresa extranjera con operaciones en el país, es obvio que el nuevo empleador no podrá seguir cumpliendo con ciertos beneficios del grupo multinacional como programas de incentivos basados en el desempeño mundial de la compañía, opciones sobre acciones cotizadas en el exterior o garantía de pagos en moneda extranjera. O cuando una empresa estatal es privatizada, sus trabajadores no podrán seguir disfrutando de ciertos beneficios reservados a los trabajadores públicos, como por ejemplo acceso a clubes sociales y planes de pensiones exclusivos de los trabajadores de empresas estatales.

La jurisprudencia admite la modificación de las condiciones de trabajo en desmedro de los trabajadores cuando tales modificaciones emanen de una situación sobrevenida como la compraventa o fusión de empresas, otorgando al nuevo patrono un mayor margen de flexibilidad para innovar en las condiciones de trabajo en el contexto transaccional¹⁵.

¹⁵ En tal sentido, la Sentencia N°671 del 16 de octubre de 2003, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en el caso Jesús Enrique López Marín vs. Kellogg Pan American, C.A., estableció lo siguiente: “En efecto, debe la Sala destacar las posibles situaciones que pueden producirse con relación a las modificaciones en las condiciones de trabajo generadas en desmedro a los derechos de los trabajadores, pues, como se desprende del criterio señalado ut supra, *se admiten o son permitidas por la legislación tales modificaciones; siempre y cuando las mismas emanen de situaciones sobrevenidas (fusión de empresas o afectación del objeto jurídico de la misma)* o no previsibles, tales como el hecho fortuito, la fuerza mayor o hecho del príncipe, mas no así como enseña la doctrina patria, cuando se trata de alteraciones arbitrarias del contenido obligacional del contrato de trabajo, específicamente, al constituirse en modificaciones in peius de las condiciones de trabajo, bajo las cuales se presta el servicio, que inclusive, pudieran derivar en la restricción o vulneración de derechos indisponibles.” (Resaltados añadidos) Sentencia disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/RC671-161003-03319.HTM>

Cabe recordar que el trabajador afectado por una sustitución de patronos puede dar por terminada la relación de trabajo si considera que la sustitución es contraria a sus intereses. Ahora bien, ¿qué significa que una sustitución es contraria a los intereses del trabajador?

Primero, el trabajador puede tener dudas sobre la solvencia del nuevo empleador, su trayectoria empresarial o la viabilidad de la nueva empresa. Segundo, el trabajador puede tener una antigüedad considerable y prefiere aprovechar la oportunidad del cambio de patrono para retirarse con una indemnización doble, mejor a la que recibiría en caso de renuncia (“*cash out*”). Tercero, el trabajador no está convencido de las nuevas condiciones de trabajo ofrecidas por el empleador, o del régimen de transición, o de las condiciones modificadas de trabajo, las cuales considera regresivas y decide retirarse. Se trata de una decisión altamente subjetiva e individual.

La tercera razón pone de relieve la importancia que tiene el contenido de la notificación de la sustitución de patronos de cara al consentimiento informado del trabajador, aspecto al que la ley no le ha prestado suficiente atención. En efecto, sobre el contenido de la notificación, la ley se limita a exigir la identificación del nuevo empleador, las causas de la sustitución y la fecha en que está tendrá lugar, omitiendo lo que en mi opinión resulta más relevante: las condiciones de trabajo que ofrecerá el nuevo empleador y el plan de transición de las condiciones anteriores a las nuevas.

El trabajador afectado por la sustitución que ha sido debidamente informado sobre los ajustes que, inevitablemente, van a sufrir sus condiciones de trabajo (mejorando algunos beneficios, desmejorando otros, y sustituyendo ciertos beneficios por otros) puede efectuar una libre elección acerca de si la sustitución conviene o no a sus intereses. Por tanto, mal puede el trabajador que aceptó en forma expresa o tácita la sustitución pretender que le sean mantenidas - o restablecidas en un momento ulterior- la totalidad de las condiciones laborales preexistentes a la sustitución, invocando una desmejora.

6.1.b La concurrencia de dos regímenes laborales y su necesaria integración

Sostener que las condiciones laborales de los trabajadores transferidos pueden permanecer incólumes en el contexto de compraventas de empresas y otras operaciones de combinación empresarial resulta ilusorio también por otra razón.

Al lado del personal transferido, está el personal que ya laboraba en la empresa adquiriente el cual disfruta de su propio estatuto laboral, legal y contractual. Esto significa que, tarde o temprano, las condiciones laborales de ambos tendrán que integrarse y converger pues la coexistencia de dos colectivos de trabajadores con un régimen laboral diferenciado es indeseable e incompatible con el principio constitucional de igualdad. Lo natural es que las condiciones de trabajo de ambos colectivos de trabajadores tiendan a converger hacia las condiciones prevalecientes en la empresa adquiriente o receptora.

Si tanto los trabajadores de la empresa adquirida como los de la adquiriente están amparados por una convención colectiva, se presenta un supuesto de concurrencia de convenciones colectivas que debe ser resuelto mediante la negociación colectiva o la ley¹⁶.

Las soluciones legales enfrentan la difícil tarea de armonizar una serie de principios y efectos del derecho del trabajo en pugna. En primer lugar, si se continúa aplicando la convención del patrono anterior a los trabajadores transferidos se habrá resguardado el principio de conservación de la condición laboral preexistente, pero quedaría sin aplicación el efecto expansivo de la convención de la empresa adquiriente, la cual debería aplicarse a todos los trabajadores de la empresa -incluyendo los transferidos- garantizando la igualdad de trato. También queda comprometido el principio de la autonomía colectiva del nuevo patrono quien se vería obligado por una convención que no negoció. Téngase en cuenta, además, que si el convenio colectivo de la empresa adquiriente resulta más beneficioso que el de la adquirida entonces quedaría en entredicho el principio de favor.

¹⁶ Para un análisis a profundidad de los conflictos de concurrencia de convenios colectivos en el derecho español, véase Mella Méndez, Lourdes, *Sucesión de empresa y convenio colectivo aplicable* (España: Editorial Comares, 2000).

En segundo lugar, de imponerse a los trabajadores transferidos la aplicación de la convención colectiva de la empresa receptora se resguarda el efecto expansivo de esta convención y la igualdad de trato, pero en la medida que la convención colectiva de la adquirente sea menos favorable que la de la empresa adquirida se pone en entredicho el principio de favor.

Ante esta disyuntiva, una primera solución consiste en dirimir la concurrencia de convenciones colectivas como un conflicto de normas laborales (ambas de origen convencional en este caso), aplicando el principio de la norma más favorable (Art. 18.5 de la Ley del Trabajo de 2012 y Art. 6, único aparte, del Reglamento de 2006).

Determinar cuál es la convención colectiva más favorable no resulta una tarea sencilla por la variedad de contenidos y condicionantes que tiene una convención, en especial las que contienen primas por sobretiempo de diversa naturaleza, bonos de productividad y otros conceptos variables. En cualquier caso, la técnica aceptada por la jurisprudencia venezolana para llevar a cabo esa comparación sería la del conglobamiento modular o parcial¹⁷.

Una segunda solución la encontramos en el derecho comparado y consiste en la coexistencia temporal de ambas convenciones colectivas. La convención colectiva del patrono sustituido (empresa adquirida) continuaría aplicándose al personal transferido hasta su vencimiento (sin que opere el efecto de ultraactividad), a menos que antes del vencimiento se

¹⁷ A esta conclusión se llega luego de leer la densa cita doctrinaria contenida en la sentencia N°1209 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 31 de julio de 2006 (Caso Lisandro Antonio García Armas vs. Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (C.A.D.A.F.E.): “No se trata, entonces, ni de una comparación totalizadora ni de una atomización sino de una comparación por institutos o regímenes. No de aplicación en bloque sino por bloques”.

Nuestro ordenamiento laboral -concluye la Sala- consagra la teoría del conglobamiento parcial o inescindibilidad. En palabras simples, la comparación entre dos convenciones debe hacerse por secciones de beneficios. Se compara el régimen de utilidades de la convención A con el de la convención B tomando en cuenta no sólo el número de días sino el salario base de cálculo del beneficio e incluso la forma de pago, y se escoge y aplica el que resulte más favorable; o se compara el régimen de disfrute y pago de vacaciones de la convención A con el de la convención B y se escoge y aplica el que resulte más favorable. Esta comparación resulta en la práctica más retadora de lo que parece a simple vista. Por ejemplo, una convención puede establecer 4 meses de utilidades y la otra una participación de hasta el 17.5% en las utilidades líquidas de la empresa, ¿cuál es mejor? Otra convención puede establecer 115 días de utilidades vs. los 120 días de otra convención, pero la primera puede prever un salario paquetizado donde las utilidades se anticipan mensualmente mejorando el flujo de caja del trabajador y protegiéndolo contra la inflación. ¿Cuál es más favorable?.

negocie un nuevo convenio integrador aplicable a todos los trabajadores. Se trata de una solución transicional que como afirma Llano Sánchez (2019):

Pretende lograr el equilibrio entre el interés del trabajador cedido por mantener su estatuto profesional y el interés objetivo de las empresas, cedente y cesionaria, que pueden requerir un cierto margen de libertad para hacer los ajustes y adaptaciones que sean necesarias para abordar el proceso de reestructuración empresarial¹⁸.

VII. NOTIFICACIÓN DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS Y DERECHO DE RESISTENCIA

7.1 La notificación y sus efectos

Aunque parezca un tema adjetivo, la notificación al trabajador de la sustitución cumple un papel esencial en la formación del consentimiento informado que debe emitir el trabajador. Consentimiento que, como hemos señalado, solo puede asumir dos direcciones: aceptar la sustitución y continuar bajo el servicio del nuevo patrono o rechazarla y retirarse justificadamente. La permanencia al servicio del anterior patrono no resulta una opción en casos de sustitución. Además, permanecer al servicio de un patrono que se ha desprendido, así sea de una parte de sus activos, es una opción poco atractiva para el trabajador pues normalmente su especialización está ligada a la unidad de negocios que se transfiere.

Mientras el trabajador no sea notificado, no empieza a correr el lapso de tres meses para que este decida si se acoge a la sustitución o la rechaza. Este -y no otro- es el sentido que debe dársele a la expresión legal del artículo 69 de la Ley del Trabajo de 2012 que establece “la sustitución no surtirá efectos en perjuicio del trabajador”¹⁹

¹⁸ Llano Sánchez, Mónica: *Subrogación empresarial y modificación de condiciones de trabajo en: Transmisión de Empresa y Sucesión en el Desarrollo de Actividades Empresariales - Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo* (España: Editorial Aranzadi, S.A.U, 2019), pp. 326.

¹⁹ Artículo 69: Derecho de los trabajadores y de las trabajadoras

“La sustitución del patrono o de la patrona deberá ser previamente notificada a los trabajadores, trabajadoras y su organización sindical al inspector o inspectora del Trabajo. *La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora.*

Transcurrido el lapso de tres meses sin que el trabajador hubiese rechazado la sustitución, se entiende que la ha aceptado tácitamente. Por supuesto, también es posible que el trabajador acepte en forma expresa la sustitución mediante firma de la notificación en el espacio destinado a tal fin.

Si el trabajador rechaza la sustitución, es al patrono sustituido o empleador de origen a quien le corresponde hacerse cargo de la indemnización por extinción del contrato de trabajo por retiro justificado que es equivalente a la que la ley acuerda para los casos de despido injustificado²⁰. Por cuanto la decisión extintiva del contrato de trabajo es del trabajador, no resultan aplicables los pagos que suelen acordarse con los trabajadores salientes a cambio de la renuncia a los regímenes de inamovilidad y estabilidad laboral.

La ausencia de notificación a los trabajadores, al sindicato y a la Inspectoría del Trabajo no afecta en modo alguno la validez ni la continuidad del negocio jurídico subyacente que da origen a la sustitución de patronos. El único efecto de la falta de notificación es que no empieza a correr el lapso de caducidad de tres meses para rechazar la sustitución.

7.2 El contenido de la notificación

Un aspecto al que la legislación venezolana presta escasa atención es al del contenido de la notificación de sustitución. El artículo 69 de la Ley del Trabajo de 2012 antes mencionado, habla de que debe hacerse “previamente y con suficiente antelación” y “debe contener una amplia identificación del patrono sustituto, la fecha de la sustitución y sus causas”.

Omiten la ley y el reglamento mencionar que la notificación debe contener también la información quizás más relevante para que el trabajador pueda tomar una decisión informada: las condiciones de trabajo a ser ofrecidas por el nuevo empleador o las condiciones de trabajo que

Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley”. (Resaltados añadidos)

²⁰ Ver artículo 80 literal “e” de la Ley del Trabajo de 2012 y su único aparte, en concordancia con el artículo 92 ejusdem, así como el artículo 31, tercer aparte del Reglamento de 2006.

serán mantenidas y las que el nuevo empleador aspira a modificar y el régimen de transición, adaptación e integración que tiene pensado llevar a cabo el adquirente de la empresa.

Esta omisión se debe a la asunción ingenua que hace el legislador en el sentido de que las condiciones de trabajo antes y después de la sustitución se van a mantener incólumes o petrificadas en el tiempo, lo cual es un imposible jurídico y económico por las razones que expusimos en la sección anterior.

Sólo si el trabajador es suficientemente informado de los cambios que pueden sufrir sus condiciones de trabajo (y no necesariamente para desmejorar) puede este decidir si la sustitución resulta conveniente a sus intereses.

En la actualidad, donde las políticas identitarias, la igualdad de género, la responsabilidad social corporativa, la descarbonización y el respeto de los derechos laborales fundamentales en las cadenas de suministro han pasado a ocupar un lugar destacado en la conciencia pública, puede darse el caso de que un trabajador rechace la sustitución por considerar que el nuevo patrono tiene unas políticas contrarias a sus creencias y convicciones. Si el historial empresarial o reputación corporativa del nuevo patrono en estos ámbitos resulta decepcionante para el trabajador es probable que rechace la sustitución por motivos distintos a los pecuniarios.

7.3 El lapso de la notificación

El lapso de 3 meses que la ley le otorga al trabajador para decidir sobre la sustitución parece demasiado largo y puede generar incertidumbre en las partes involucradas en una transacción.

La línea de tiempo de una transacción de compraventa empresarial suele comprender las siguientes etapas o hitos:

- (i) El *due diligence* legal y financiero de la sociedad a ser adquirida (“*target*”);
- (ii) La negociación del precio y demás términos y condiciones de la operación;
- (iii) El *signing* o la firma de una promesa de compraventa de activos, la cual contiene una serie de condiciones que las partes deben cumplir entre la firma y el cierre y una serie

de obligaciones de hacer y no hacer, más ciertas declaraciones de certeza sobre la veracidad de ciertos hechos legales, financieros y operativos relevantes;

- (iv) El *closing* o cierre de la operación que es cuando se procede al traspaso efectivo de los activos y al pago del precio convenido.

Es con el compromiso de compraventa (iii, *supra*) que nace la obligación de notificar a los trabajadores afectados quienes disponen de hasta 3 meses para ejercitar su opción de continuar con el nuevo empleador o retirarse justificadamente. Cuando por el imperativo del negocio las partes establecen un período menor de tres meses entre la firma y el cierre (30 o 45 días, por ejemplo) para el momento que caduca la opción del trabajador (día 90) la transacción ya se ha consumado y el trabajador en principio se ha desplazado al nuevo patrono siguiendo al capital, sin embargo, el trabajador mantiene vivo su derecho de resistencia hasta que se consume el lapso de 90 días.

Lo anterior introduce un elemento de incertidumbre para el comprador o patrono sustituyente en cuanto a la extensión de la plantilla que recibirá para continuar con la operación de la empresa. Es posible que trabajadores que en principio se asumían como transferidos puedan luego del cierre retirarse. Incluso el nuevo patrono puede tener que responder en principio por la indemnización por retiro posterior al cierre, aunque luego pueda repercutir esa cantidad contra el patrono anterior que en definitiva fue el único patrono que efectivamente tuvo el trabajador.

Frente a esta situación, es posible imaginar dos alternativas para reducir la incertidumbre. La primera es hacer coincidir el lapso que va desde la firma al cierre con el lapso que la ley otorga al trabajador para ejercitar su derecho de resistencia. La segunda, es obtener el consentimiento expreso del trabajador con la sustitución o su rechazo en forma anticipada, antes de que se agote el lapso de los tres meses. Algo que una efectiva política de información y comunicación con los trabajadores acerca de las implicaciones laborales de la sustitución debería facilitar.

VIII. LA SOLIDARIDAD ENTRE EL PATRONO ANTERIOR Y EL NUEVO PATRONO

La solidaridad entre el patrono sustituido y el sustituyente, por las obligaciones nacidas antes de la sustitución, constituye una garantía para el trabajador transferido de sus acreencias laborales.

La responsabilidad solidaria de ambos patronos alcanza todas las obligaciones derivadas de la ley, el contrato de trabajo, las convenciones colectivas y los usos y costumbres laborales. Comprende las obligaciones de dar como el pago de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones de la relación del trabajo, las indemnizaciones por infortunios de trabajo, las cotizaciones a la seguridad social y las pensiones producto de planes de pensiones empresariales. También comprende las obligaciones de hacer como reenganchar a un trabajador despedido sin justa causa por el patrono sustituido, amparado por una providencia administrativa emitida con posterioridad a la sustitución.

La responsabilidad solidaria obedece igualmente a una lógica económica. El precio pagado por el adquirente de una empresa abarca el valor de los activos en operación menos las deudas preexistentes que son asumidas por él. Luego, el nuevo patrono se hace cargo de las deudas que tuvieron un impacto en el precio de la transacción y que le fueron reveladas durante la negociación. De hecho, el *due diligence* laboral que precede a la firma de una compraventa empresarial tiene como objetivo fundamental poner en conocimiento del comprador los pasivos laborales que asume y las contingencias que se pueden presentar en el futuro, insumo que será reflejado en el precio.

Se plantea la interrogante de si la responsabilidad solidaria del nuevo patrono alcanza también las deudas con los trabajadores que no fueron transferidos. Por ejemplo, en algunas transacciones, el adquirente pone como condición al vendedor que ejecute una reestructuración voluntaria, previa al cierre, con miras a asumir una empresa más ligera. Tanto en este caso como en el de los trabajadores que optan por rechazar la sustitución y retirarse justificadamente, emergen deudas asociadas a trabajadores que no fueron transferidos.

En este sentido, la Ley del Trabajo de 2012 (Art. 68) no distingue entre los trabajadores transferidos y los no transferidos, razón por la cual la responsabilidad solidaria de ambos

empleadores los comprende a ambos, en interés, además, de la mayor protección de los trabajadores que vieron extinguido su vínculo laboral con motivo de la sustitución patronal.

La responsabilidad solidaria se extiende hasta por cinco años a partir de la sustitución, lapso que coincide con el de la prescripción de las obligaciones laborales generales (Art. 68 de la Ley del Trabajo de 2012). Transcurrido este lapso, subsiste sólo la responsabilidad del nuevo empleador, salvo que existan juicios laborales en curso, incoados antes de la sustitución, en cuyo caso la sentencia definitivamente firme puede ejecutarse indistintamente contra el patrono anterior o el nuevo patrono. De allí que uno de los aspectos claves de un *due diligence* laboral sea determinar cuál es la probabilidad de que el nuevo patrono resulte condenado en los juicios pendientes, pues si bien no es una obligación exigible para el momento de la sustitución lo puede ser en el futuro próximo.

Esta prórroga de la responsabilidad solidaria debe interpretarse en sentido estricto y solo comprende la ejecución de sentencias judiciales y en ningún caso de providencias administrativas emanadas de las autoridades laborales o de los órganos de la seguridad social.

IX. PAGO ANTICIPADO DE PASIVOS LABORALES CON MOTIVO DE LA SUSTITUCIÓN

En el caso de que, con motivo de la sustitución, el patrono sustituido pague al trabajador los pasivos laborales acumulados hasta la fecha de la transferencia, este pago se considerará un anticipo de lo que le corresponda al trabajador al finalizar la relación de trabajo con el nuevo patrono (Art. 70 de la Ley del Trabajo de 2012), un indicio más de la continuidad laboral y la no afectación de las relaciones de trabajo con motivo de la sustitución.

Aunque es poco frecuente, se dan casos en que las partes de una transacción acuerden efectuar un corte de cuentas de todas las prestaciones, beneficios y demás conceptos laborales causados hasta la fecha del cierre y procedan a pagarlos o a depositarlos en un fondo de garantía. Si se procede al pago, estaríamos en presencia de una excepción al régimen de disponibilidad restringido de las prestaciones, plenamente justificada en el contexto transaccional.

A los efectos de calcular los pasivos laborales causados, se establece el cierre como fecha hipotética de terminación y se paga a los trabajadores como si la relación hubiese terminado por renuncia simple, sólo que esta continúa a todos los efectos legales. No obstante, debe tenerse en cuenta que, para el momento del cierre, pueden existir una serie de derechos en formación que pueden afectar los pasivos laborales de la compañía adquirida.

Por ejemplo, algunas convenciones colectivas contemplan que aquellos trabajadores con una antigüedad mayor de 15 años tienen derecho a unas primas por antigüedad o a recibir el doble de las prestaciones en caso de retiro. Si la antigüedad promedio de la compañía es de 14 años para el momento del cierre de la transacción habrá una serie de derechos en formación (no exigibles aún) que no estarán incluidos en el pago anticipado de los pasivos laborales -a menos que las partes realicen una estimación actuarial- y que el nuevo patrono estaría asumiendo. Lo propio sucede con los planes de pensiones, donde un grupo importante de trabajadores puede estar cerca de la edad en que esos pasivos se hacen exigibles (edad de retiro). Por otra parte, el adquirente debe tener en cuenta de que aun cuando los pasivos laborales estén fondeados o sean pagados hasta la fecha del cierre, si se hace necesario llevar a cabo una reducción de personal para evitar redundancias, el nuevo patrono tendrá que ofrecer, además de la indemnización doble, los pagos incentivados a cambio de la renuncia a la inamovilidad vigente, pasivos que son adicionales a los pagos anticipados recibidos por los trabajadores al cierre del patrono anterior.

Desde luego que si el patrono sustituido se hizo cargo de todos los pasivos laborales acumulados hasta el cierre e hizo el pago anticipado a los trabajadores es porque en paralelo celebró un acuerdo con el comprador, liberándolo de toda responsabilidad por los pasivos laborales generados antes del cierre, acuerdo este que no es oponible a los trabajadores toda vez que la responsabilidad solidaria de ambos patronos subsiste por disposición de la ley.

X. LA CESIÓN O TRANSFERENCIA DE TRABAJADORES

El artículo 32 del Reglamento de 2006 contempla la figura de la transferencia o cesión del trabajador y dispone que se someterá al mismo régimen de la sustitución de patronos y producirá sus mismos efectos.

La principal diferencia entre la cesión y la sustitución estriba en que la primera requiere el consentimiento del trabajador mientras que la segunda opera en principio en forma automática por disposición de la ley. En otras palabras, la cesión de trabajadores surte los mismos efectos de la sustitución menos el efecto subrogatorio automático. El trabajador en una cesión tiene la opción -inexistente en la sustitución- de permanecer trabajando a las órdenes del cedente.

Esta ausencia del efecto subrogatorio automático en la cesión de trabajadores se explica porque en la cesión no ocurre una transferencia simultánea de una empresa o entidad de trabajo (unidad productiva susceptible de organizarse autónomamente) sino una mera transferencia de mano de obra.

Es solo cuando el trabajador cedido acepta la cesión que opera el efecto subrogatorio y el empleador cesionario se coloca en el mismo lugar del empleador cedente, asumiendo los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo. Cedente y cesionario son además responsables solidarios en los mismos términos expuestos para la sustitución de patronos.

Así como en la sustitución de patronos suele transferirse un número importante de trabajadores (todos los afectos a la empresa o unidad de negocios) la cesión de trabajadores suele operar en un plano más individual. Se recurre a esta figura, por ejemplo, cuando un trabajador es transferido, previo su consentimiento, para prestar servicios en otra empresa del mismo grupo económico, cuya titularidad corresponde a otra sociedad mercantil con personalidad jurídica propia y diferenciada. En tal caso, la fuente de solidaridad patronal emanará no sólo de la cesión como tal sino de la existencia de un grupo de empresas²¹.

²¹ Artículo 46 de la Ley del Trabajo de 2012: “Los patronos o patronas que integren un grupo de empresas serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadoras y trabajadores” (...).

XI. EXCEPCIÓN A LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS EN CASOS DE CIERRES DE EMPRESAS Y ADQUISICIÓN FORZOSA POR EL ESTADO

En una economía de mercado, el cierre de una empresa es parte del contenido esencial de la libertad económica, tanto como lo es abrirla o gestionarla. De hecho, la mayoría de las legislaciones del mundo occidental -Venezuela no es la excepción- contemplan un régimen de bancarrota para liquidar ordenadamente las empresas que no se pueden reorganizar y sanear. Como solía afirmar el Profesor de Economía del IESA, Hugo Faría, en sus clases, “el capitalismo sin quiebra es como religión sin infierno”.

A raíz del paro petrolero de 2003, y la onda expansiva que desató sobre el resto de la economía²², algunas empresas aisladas cesaron sus actividades. Entre ellas, la Constructora Nacional de Válvulas y la Industria Venezolana del Papel. Dichas empresas fueron ocupadas temporalmente y su propiedad luego transferida a una empresa mixta de “propiedad social” bajo control estatal, en sociedad con una cooperativa de trabajadores que detentaba el 49% del capital social, con el objeto de reactivar sus operaciones. El slogan “*empresa cerrada, empresa tomada*” empezó a tomar cuerpo y el enfoque punitivo frente al cierre de empresas tuvo su germen.²³

Posteriormente, entre 2006 y 2008, en plena bonanza petrolera, el Estado adquirió y pagó la CANTV, ELECAR, SIDOR, el Banco de Venezuela y CEMEX, entre otras. Esta expansión del Estado venía acompañada de un hostigamiento del sector privado a través de controles de cambio y precios, inspecciones constantes y restricciones para la repatriación de dividendos de empresas extranjeras, así como de la incitación de los conflictos laborales en las empresas con motivaciones políticas. La falta de insumos, unida al cerco regulatorio y a las amenazas a la

²² Según informes de PDVSA, el Producto Interno Bruto (PIB) tuvo una baja de 16% durante el cuarto trimestre de 2002, y de 25%, durante el primer trimestre de 2003, mientras que en el sector petrolero la caída del PIB fue de 26% en el 4º trimestre de 2002 y 39,3% en 1er trimestre de 2003. PDVSA. «Sabotaje petrolero: llamado clasista a la destrucción del país», acceso el 31 de agosto de 2023, http://www.pdvsa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=9406:sabotaje-petrolero-llamado-clasista-a-la-destruccion-del-pais&catid=10:noticias&Itemid=5&lang=es

²³ Así, el artículo 539 de la Ley del Trabajo de 2012 establece que los cierres ilegales e injustificados de la fuente de trabajo, acarrearán la sanción 6 a 15 meses de la representación patronal. Paralelamente, el artículo 54 de la Ley Orgánica de Precios Justos (G.O N°40.787 del 12 de noviembre de 2015), establece aplicar sanciones en sus límites máximos (10 a 15 años) a aquellos actos de boicot, acaparamiento, especulación, contrabando de extracción, usura, cartelización u otros delitos conexos que pretendan desestabilizar la economía del país.

propiedad privada, se tradujeron en una caída drástica de la inversión y la producción y muchas empresas empezaron a enfrentar severas dificultades operativas.

A finales de la década del 2000, el precio del petróleo comenzaba a debilitarse, las arcas públicas a vaciarse y el clima de negocios se deterioró aún más. Las decisiones macroeconómicas se dilataron en medio de la incertidumbre por la sucesión presidencial en 2013 y la alta conflictividad política del período 2014-2018. Esto llevó a importantes empresas multinacionales con presencia en Venezuela a cesar operaciones en esos años siguientes (Clorox, Kimberly Clark, Smurfit Kappa, Kellogg's, Owens Illinois, Guardián de Venezuela, entre otras) y al Estado a asumir sus operaciones en un vano intento de reactivarlas. Pero ya para entonces el Estado, hipertrofiado y endeudado, no estaba en capacidad de pagar una justa compensación por las empresas estatizadas, negociada entre las partes o establecida en sede judicial con todas las garantías.

Esto fue lo que llevó a incorporar en la Ley del Trabajo de 2012, -que se dictó mediante Decreto-Ley en el marco de una ley habilitante-, una vía expedita para ocupar indefinidamente las empresas paralizadas sin tener que someterse al procedimiento expropiatorio -engoroso pero garantista- previsto en la ley y pagar su justo precio²⁴. Sin embargo, quedaba un fleco suelto por resolver: ¿qué hacer con los trabajadores de las empresas transferidas al estado?

²⁴ Así, el artículo 149 de la Ley del Trabajo de 2012 establece en materia de protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo lo siguiente:

“En los casos de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social podrá, a solicitud de los trabajadores y de las trabajadoras, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo.

La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, uno o una de los cuales la presidirá, y un o una representante del patrono

o patrona. En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y de las trabajadoras.

Por intermedio del Ministerio del Poder Popular con competencia en Trabajo y Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.

De aplicarse la figura de la sustitución de patronos, buena parte de los trabajadores de estas empresas hubiesen ejercido su derecho de retirarse justificadamente y reclamar la indemnización doble, pues la reputación del estado como empresario (y deudor de las obligaciones laborales) ya estaba para entonces severamente menoscabada. Esto creaba tres problemas para el estado-patrono: tener que subrogarse en las deudas laborales del antiguo patrono, enfrentarse a la estampida de trabajadores necesarios para intentar reactivar la producción y pagar, además, las indemnizaciones de los trabajadores retirados.

El dilema lo vino a resolver el artículo 67 de la Ley de la Ley del Trabajo de 2012 que constituye un auténtico esperpento jurídico. Esta norma establece que no se considerará que existe sustitución de patronos cuando, después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realiza la adquisición forzosa de los bienes (fondo de comercio) para reactivar la actividad productiva, independientemente de que sea con los mismos trabajadores y las mismas instalaciones.

Las implicaciones de esta norma para el personal de las empresas adquiridas por el estado resultaron devastadoras y discriminatorias. Al no operar el efecto subrogatorio, los trabajadores quedaron en una especie de limbo laboral pues continuaron prestando servicios, pero en beneficio y bajo las órdenes del estado, que no se considera su patrono a fines económicos. En efecto, por virtud de una perniciosa ficción legal los trabajadores de las empresas tomadas continuaron vinculados al patrono de origen, sociedad mercantil que perdió el control sobre los activos que pasaron al estado y en cuya cabeza quedaron, sin embargo, las deudas laborales. En teoría, dichas deudas debieron ser canceladas por el antiguo patrono o “descontadas del precio convenido a pagar por el estado”, pago de precio este que en la mayoría de los casos no se produjo, situación que ha conllevado a que Venezuela sea el segundo país con más arbitrajes de inversión en el CIADI²⁵.

De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante del Ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.”

²⁵ Rengel Núñez, Pedro: «Arbitrajes de Inversión y los Casos Venezolanos», *Revista Venezolana de Derecho Mercantil*, edición N°8 (2022), 47-73. Disponible en: http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RVDM/8/RVDM_2022_8_47-73.pdf

Revista de la Facultad de Derecho N° 77.
2023-2024
ISSN: 2790-5152

Al excluir la sustitución de patronos en los casos en que el adquirente es el Estado, los trabajadores no pueden ejercer su derecho a retirarse justificadamente y cobrar los haberes laborales de toda una vida, a pesar de haber ocurrido un cambio dramático en la titularidad de la empresa al pasar de manos privadas a manos estatales²⁶.

Tampoco opera en estos casos la responsabilidad solidaria del nuevo patrono (el estado) por las deudas nacidas antes de la sustitución, siendo el patrono sustituido -y expropiado- el único responsable de esas deudas.

A la postre, y como era de esperarse, la mayor parte de las empresas tomadas por el estado terminó cerrando sus puertas o produciendo una ínfima parte de lo que llegaron a producir antes de la estatización.²⁷ De la mano de la caída en picada de la producción, luego rematada por las sanciones, vino un retroceso sin precedentes de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores y un aumento del desempleo, la informalidad y la emigración del que aún seguimos sin recuperarnos como nación.

CONCLUSIONES

La enajenación de una empresa desencadena el traspaso automático de los trabajadores al comprador o nuevo patrono. Los trabajadores no pueden impugnar ni la validez ni la licitud de la transacción de negocios que subyace a la sustitución, aunque tienen el derecho de retirarse justificadamente con ocasión de ella. En ningún caso, el trabajador involucrado en una transferencia de la empresa tiene el derecho de continuar su empleo con el vendedor o antiguo patrono.

Para que se configure la sustitución de patronos es indispensable que haya transferencia de los activos en operación. La mera transferencia o cesión de personal no acarrea la transferencia

²⁶ Buena parte de las empresas que cerraron sus puertas pagaron a los trabajadores algún tipo de indemnización, aminorando el impacto que esta norma discriminatoria tuvo sobre los infortunados trabajadores al servicio de empresas paralizadas y tomadas.

²⁷ Señala el diario El Pitazo que para el año 2005, dos años antes de la estatización, SIDOR producía alrededor de 4.200.000 toneladas métricas de acero líquido. En el 2022, la producción de SIDOR fue de 230.000 toneladas métricas de acero líquido, 18 veces menos que en el 2005. «Sidoristas afirman que producción en 2022 alcanzó apenas un 5 % de su capacidad», Acceso el 31 de agosto de 2023, <https://elpitazo.net/guayana/sidoristas-afirman-que-produccion-en-2022-alcanzo-apenas-un-5-de-su-capacidad/>.

automática de los trabajadores, requiriéndose en estos casos el consentimiento del trabajador. Solo en el caso de empresas desmaterializadas es posible concebir una excepción a esta regla.

Si bien el adquirente de una empresa debe respetar en principio la condición laboral más favorable que arrastran los trabajadores, la jurisprudencia tiende a aceptar una mayor latitud del empleador a la hora de introducir cambios a las condiciones laborales en el marco de un contexto transaccional. En efecto, las normas en materia de sustitución de patrono establecen un delicado balance entra la protección de los derechos laborales de los trabajadores y la libertad económica del empresario para organizar su empresa como crea conveniente.

La notificación previa a la sustitución de patronos juega un papel esencial en el consentimiento informado del trabajador sobre la sustitución y, por tanto, debe contener información suficiente sobre cómo se van a ver afectados los beneficios laborales bajo el nuevo empleador.

El extenso lapso de tres meses que la ley otorga al trabajador para rechazar la sustitución puede entrar en conflicto con los lapsos para el cierre más comunes de las ventas de empresas.

La sustitución de patronos y la cesión o transferencia de trabajadores están emparentadas, pero guardan sutiles e importantes diferencias que ayudan a entender mejor los contornos propios de la sustitución de patronos como figura clave del derecho laboral transaccional.

La excepción a la sustitución de patronos contenida en la ley cuando el adquirente es el Estado, resulta contraria al principio constitucional de igualdad, ha tenido un impacto negativo sobre los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonzo Guzmán, Rafael, *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*, 16° Edición, (Caracas, 2016).
- Bard. «Escisión», acceso el 31 de agosto de 2023, <https://www.google.com/bard/>
- El Pitazo. «Sidoristas afirman que producción en 2022 alcanzó apenas un 5 % de su capacidad», acceso el 31 de agosto de 2023, <https://elpitazo.net/guayana/sidoristas-afirman-que-produccion-en-2022-alcanzo-apenas-un-5-de-su-capacidad/>.
- Fernández Márquez, Óscar, *El Objeto de la Transmisión, el Concepto de Unidad Económica Productiva Autónoma en: Transmisión de Empresa y Sucesión en el Desarrollo de Actividades Empresariales - Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, (España: Editorial Aranzadi S.A.U, 2019).
- García Piñeiro, Nuria, *Transmisión de Empresa, Externalización de Actividades y Segregación de Actividades en: Transmisión de Empresa y Sucesión en el Desarrollo de Actividades Empresariales - Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo* (España: Editorial Aranzadi S.A.U, 2019).
- García Vara, Juan, *Sustantivo laboral en Venezuela* (Caracas: Ediciones Álvaro Nora, 2015).
- Llano Sánchez, Mónica: *Subrogación empresarial y modificación de condiciones de trabajo en: Transmisión de Empresa y Sucesión en el Desarrollo de Actividades Empresariales - Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo* (España: Editorial Aranzadi, S.A.U, 2019).
- Mármol Marqués, Hugo, *Fundamentos del Derecho Mercantil. Parte General* (Caracas: Ediciones Liber, 1999).
- Mella Méndez, Lourdes, *Sucesión de empresa y convenio colectivo aplicable* (España: Editorial Comares, 2000).

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

Otis Rodner, James, *La Transferencia del Contrato (Unidroit, Art.9)* (Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Serie Estudios, 2014).

PDVSA. «Sabotaje petrolero: llamado clasista a la destrucción del país», acceso el 31 de agosto de 2023, http://www.pdvs.com/index.php?option=com_content&view=article&id=9406:sabotaje-petrolero-llamado-clasista-a-la-destruccion-del-pais&catid=10:noticias&Itemid=5&lang=es

Rengel Núñez, Pedro: «Arbitrajes de Inversión y los Casos Venezolanos», *Revista Venezolana de Derecho Mercantil*, edición N°8 (2022), 47-73, acceso el 31 de agosto de 2023, http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RVDM/8/RVDM_2022_8_47-73.pdf

Villasmil Briceño, Fernando, *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo* (Caracas: Librería Europa Costa Verde, 2000).

Jurisprudencia

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Sentencia N° 671 del 16 de octubre de 2003. *Jesús Enrique López Marín vs. Kellogg Pan American, C.A.* Disponible en: [RC671-161003-03319.htm](http://rc671-161003-03319.htm) (tsj.gob.ve)

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Sentencia N° 1209 del 31 de julio de 2006. *Lisandro Antonio García Armas vs. Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (C.A.D.A.F.E.)*. Disponible en: 1209-310706-06257.htm (tsj.gob.ve)

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Sentencia N° 1150 del 20 de octubre de 2010. *Luis Jaime Moreno González y otros contra Servicios Integrales de Tecnología*

Victorino Márquez Ferrer

Sitec, C.A. y otra. Disponible en: historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/1150-201010-2010-09-867.HTML

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Sentencia N° 0451 del 29 de abril de 2011. *Jebel Alcalá Martínez y otros contra Del Sur, Banco Universal, C.A.* Disponible en: 0451-29411-2011-09-992.html (tsj.gob.ve)