

Comentarios a las Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Abogado, Profesor de Derecho del Trabajo I y II en la Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela). Email: reinaldojguilarte@gmail.com

1. ¿Por qué el patrono debe solicitar el rutagrama a los trabajadores?

En el numeral 3 del artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se prevé la figura del accidente in itinere, por lo que sólo cuando concurren los supuestos descritos en la norma, es que se podría considerar que ocurrió un accidente de trabajo, siendo para ello fundamental el rutagrama.

Debido a lo anterior, la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), en la sentencia N° 58 dictada en fecha 13 de febrero de 2017 en el caso: Monaplas, C.A. (sentencia N° 58)¹, estableció lo siguiente:

De los Hechos y la Decisión

La SCS del TSJ en la sentencia N° 58 consideró que el accidente sufrido por el trabajador era un accidente de trabajo, porque se configura el supuesto previsto en el numeral 3 del artículo 69 de la LOPCYMAT, debido a que

el patrono no solicitó a su trabajador el rutagrama.

En la apelación, el recurrente alegó que:

- a. El patrono no cumplió con la obligación de solicitar el rutagrama;
- b. debido a la ausencia de rutagrama, no era posible validar las condiciones topográficas y cronológicas del accidente; y;
- c. la sentencia estaba viciada de motivación, porque no tomó en consideración la ausencia de rutagrama, para determinar si existió o no un accidente de trabajo.

En consideración a los argumentos expuestos por el apelante, la SCS del TSJ declaró que:

- a. El patrono no solicitó el rutagrama al trabajador;
- b. el rutagrama es una de las obligaciones de seguridad y salud laboral que deben cumplir las partes de la relación laboral;
- c. en la sentencia se configuró el vicio error en la motivación; y
- d. se configuró un accidente in itinere, por lo que se debía declarar SIN LUGAR la demanda de nulidad interpuesta por el patrono.

¹Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/196002-058-13217-2017-16-244.HTML>



Comentarios a las Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Abogado, Profesor de Derecho del Trabajo I y II en la Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela). Email: reinaldojguilarte@gmail.com

1. ¿Por qué el patrono debe solicitar el rutagrama a los trabajadores?

En el numeral 3 del artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se prevé la figura del accidente in itinere, por lo que sólo cuando concurren los supuestos descritos en la norma, es que se podría considerar que ocurrió un accidente de trabajo, siendo para ello fundamental el rutagrama.

Debido a lo anterior, la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), en la sentencia N° 58 dictada en fecha 13 de febrero de 2017 en el caso: Monaplas, C.A. (sentencia N° 58)¹, estableció lo siguiente:

De los Hechos y la Decisión

La SCS del TSJ en la sentencia N° 58 consideró que el accidente sufrido por el trabajador era un accidente de trabajo, porque se configura el supuesto previsto en el numeral 3 del artículo 69 de la LOPCYMAT, debido a que

el patrono no solicitó a su trabajador el rutagrama.

En la apelación, el recurrente alegó que:

- El patrono no cumplió con la obligación de solicitar el rutagrama;
- debido a la ausencia de rutagrama, no era posible validar las condiciones topográficas y cronológicas del accidente; y;
- la sentencia estaba viciada de motivación, porque no tomó en consideración la ausencia de rutagrama, para determinar si existió o no un accidente de trabajo.

En consideración a los argumentos expuestos por el apelante, la SCS del TSJ declaró que:

- El patrono no solicitó el rutagrama al trabajador;
- el rutagrama es una de las obligaciones de seguridad y salud laboral que deben cumplir las partes de la relación laboral;
- en la sentencia se configuró el vicio error en la motivación; y
- se configuró un accidente in itinere, por lo que se debía declarar SIN LUGAR la demanda de nulidad interpuesta por el patrono.

¹Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/196002-058-13217-2017-16-244.HTML>

Consideraciones

La SCS del TSJ, consideró que el trabajador sufrió un accidente de trabajo, porque el patrono no solicitó el rutagrama, situación que impedía validar las condiciones topográficas y cronológicas del accidente, que son indispensables para determinar la existencia o no de un accidente *in itinere*.

En la sentencia N° 58 dictada por la SCS del TSJ, quedó establecido:

“De lo transcrito, se deduce claramente que no existe una falta de fundamentación absoluta que conlleve a declarar inmotivación (*strictus sensu*). Lo que concluyó el Juez a quo en forma clara, fue que el acto administrativo supone la existencia de un accidente de trabajo por la carencia del rutagrama que permita establecer la ruta y el tiempo del accidente de tránsito, estableciendo a su parecer que no existía concordancia cronológica y topográfica con relación al recorrido habitual para decidir que existe un accidente de trabajo. Así las cosas, lo que existe es error en la motivación.

...

En otras palabras, el funcionario estableció la vía más corta y expedita a su parecer, pero tal apreciación no se encuentra corroborada por la declaración de testigos y el testimonio directo de la trabajadora accidentada que demostrase el recorrido habitual y la hora de salida en altas horas de la noche. De allí que no quedaron probados los hechos que la recurrida estableció en consonancia con la pretensión de la parte actora, siendo otro aspecto favorable al débil jurídico.

Concluye esta Sala afirmando que la concordancia entre estos dos elementos de tiempo y lugar, deben ser concurrentes para catalogar el accidente *in itinere* como de carácter laboral, cuestión que como se explicó supra fueron demostrados considerando que, la empresa no cumplió con el deber de solicitar a la trabajadora cuál era su recorrido habitual para ir del trabajo a su hogar a esas altas horas de la noche, por lo que concuerdan los

elementos temporales y espaciales que califican el infortunio como de trabajo, sin que haya prueba en contrario aportada por la parte actora en nulidad, siendo procedente la denuncia del apelante. Y así se decide”.

Conclusiones

- a. Que en el numeral 3 del artículo 69 de la LOPCYMAT se prevé cuando se considera que un accidente *in itinere*, puede ser calificado como accidente de trabajo.
- b. Que el patrono tiene la obligación de solicitar el rutagrama a sus trabajadores.
- c. No consideramos, que todo accidente *in itinere* debe derivar en una supuesta responsabilidad del patrono, porque pueden existir circunstancias como: (i) el hecho de un tercero; (ii) caso fortuito; (iii) fuerza mayor; (iv) el hecho del príncipe; y (v) el hecho de la víctima, que conlleven una eximente de responsabilidad del patrono, una posición diferente es desconocer los principios que rigen la responsabilidad por hecho ilícito.

2. ¿Qué efectos se derivan de la suspensión de la relación laboral?

El legislador estableció en el artículo 73 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), que en los casos en los que la relación laboral se encuentre suspendida con base en los supuestos regulados en el artículo 72 del citado decreto, se deberá computar el tiempo de la suspensión en la antigüedad del trabajador.

Sin embargo, una situación particular se presenta cuando la suspensión de la relación laboral se deriva de la ocurrencia de: (i) un accidente de trabajo; (ii) accidente común; (iii) enfermedad ocupacional; o (iv) enfermedad común, porque en dichos supuestos, se establece la obligación para el patrono de pagar

la diferencia entre el salario que devenga el trabajador y las cantidades de dinero que éste recibe por parte del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), por lo que nace la duda si se causa o no el pago de los beneficios laborales.

En este sentido, encontramos la sentencia N° 75 dictada por la SCS del TSJ en fecha 17 de febrero de 2017, en el caso: Gran Hotel Delicias, C.A. (sentencia N° 75)².

De los Hechos y la Decisión

En la sentencia N° 75 dictada por la SCS del TSJ en fecha 17 de febrero de 2017, se declaró que el demandante no tenía derecho al pago de (i) utilidades; (ii) vacaciones; y (iii) bono vacacional, como consecuencia de la suspensión de la relación de trabajo que se había generado con motivo de la enfermedad ocupacional que padecía el demandante.

La demandante en su Recurso de Casación, sostuvo que:

- a. La relación laboral se encontraba suspendida con ocasión de la incapacidad que sufría como consecuencia de la enfermedad ocupacional que padecía;
- b. el tiempo de suspensión de la relación laboral se debía computar en la antigüedad; y
- c. tenía derecho al pago de beneficios laborales durante la suspensión de la relación laboral.

La SCS del TSJ teniendo en consideración los argumentos expuestos por la demandante, sostuvo que:

- a. La relación de laboral se encontraba suspendida con ocasión de la incapacidad sufrida;

- b. el tiempo de la suspensión de la relación laboral se debe computar a la antigüedad de la demandante; y
- c. la demandante no tenía derecho al pago de: (i) vacaciones; (ii) bono vacacional; y (iii) utilidades, por el tiempo que la relación laboral se encontraba suspendida.

Consideraciones

En criterio de la SCS del TSJ, la suspensión de la relación laboral no conlleva que el trabajador tenga derecho al pago del beneficio de: (i) vacaciones; (ii) bono vacacional; y (iii) utilidades, así expresó:

“Conforme al análisis de las normas antes transcritas, se puede apreciar, en primer lugar, que la suspensión de la relación de trabajo procede por enfermedad ocupacional que le impida al trabajador prestar servicio, por un período que no debe exceder de doce meses, y, en segundo lugar, que durante el tiempo de la suspensión el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el empleador a pagar el salario, por tanto, este período no contará como tiempo efectivo de servicio a los efectos de los beneficios -vacaciones, utilidades y bono vacacional-, a los que tendría derecho el trabajador de no estar suspendida la relación, pero si se tomará en cuenta solo para la antigüedad del trabajador.

...

Del extracto transcrito de la recurrida, esta Sala observa que el ad quem basó su decisión en el hecho que la relación de trabajo se encontraba suspendida desde el 18 de octubre de 2012 hasta su finalización, por lo que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, estableció que el tiempo transcurrido a partir de la suspensión no cuenta como tiempo efectivo de tra-

²Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/196142-075-17217-2017-16-236.HTML>

bajo y, por tanto, no se derivó para la trabajadora los beneficios reclamados.

En virtud de todo lo expuesto, la denuncia se declara improcedente. Así se decide”.

Conclusiones

- a. Que la relación laboral se suspende por la incapacidad que pueda sufrir un trabajador.
- b. Que el tiempo que dura la suspensión de la relación laboral se debe computar en la antigüedad del trabajador.
- c. Que durante la suspensión de la relación laboral, el trabajador no tiene derecho al pago de: (i) vacaciones; (ii) bono vacacional; y (iii) utilidades.

3. ¿Cuándo se entiende que se configura una modificación de condiciones de trabajo?

La potestad de dirección del patrono conlleva la posibilidad que tiene éste de modificar las condiciones laborales, siempre y cuando no sea en forma arbitraria, además que se derive de alguno de los siguientes supuestos: (i) fusión de empresas; (ii) caso fortuito; (iii) fuerza mayor; y (iv) hecho del príncipe.

Con ocasión de una demanda interpuesta por un trabajador, la SCS del TSJ tuvo oportunidad de pronunciarse sobre la modificación de condiciones de trabajo en la sentencia N° 96 publicada en fecha 22 de febrero de 2017 en el caso: C.V.G. Electrificación del Caroní, C.A. (sentencia N° 96)³.

De los Hechos y la Decisión

La SCS del TSJ en la sentencia N° 96 dictada en fecha 22 de febrero de 2017 en el

caso: C.V.G. Electrificación del Caroní, C.A., determinó que las partes de la relación laboral acordaron el traslado del trabajador, por lo que no se podía considerar que operó una supuesta modificación de condiciones de trabajo.

El recurrente sobre la modificación de condiciones de trabajo, argumentó que:

- a. Fue aplicado en forma retroactiva el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT);
- b. sufrió una modificación de condiciones de trabajo; y
- c. no operó la caducidad prevista en el artículo 101 de la LOT.

Llegada la oportunidad de dictar sentencia, la SCS del TSJ decidió que:

- a. Se configuró una aplicación retroactiva de la LOT, que no afecta la validez del fallo;
- b. las partes acordaron el traslado del trabajador; y
- c. no existió una modificación de condiciones de trabajo.

Consideraciones

En la sentencia N° 96 la SCS del TSJ, se ratifica la doctrina de la SCS del TSJ sobre la posibilidad que tiene el patrono de modificar las condiciones laborales en el supuesto de: (i) fusiones; (ii) caso fortuito; (iii) fuerza mayor; y (iv) hecho del príncipe, así se consideró:

“Del articulado transcrito, se colige que la Ley de Reforma Parcial de la Ley del Trabajo (1983) aplicable *ratione temporis*, disponía la facultad de las partes de dar por terminado el contrato sin previo aviso, en caso de existir causa justificada para ello. Asimismo, establecía que en caso de resolución

³Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/196277-096-22217-2017-16-513.HTML>

unilateral por causa justificada procedía el pago de una indemnización de daños y perjuicios cuya forma de cálculo se equiparaba al número de días correspondientes por preaviso, **empero, el citado cuerpo normativo no prevé disposición que regule** el lapso de caducidad contenido del artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual si fue inserto en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y 1997, **por lo que a juicio de esta Sala el fallo de alzada si está incurso en la aplicación retroactiva de la norma.**

Ahora bien, como el objeto de la denuncia estriba en determinar, **en primer lugar**, la aplicación retroactiva de la norma y **en segundo término** que no operó el perdón de la falta en virtud del no ejercicio de la acción, ante situaciones que representan una desmejora de las condiciones de trabajo, considera pertinente esta Sala reseñar el criterio sostenido respecto a las modificaciones en las condiciones de trabajo.

Así pues, ha sostenido esta Instancia que dentro del desarrollo del vínculo laboral **pueden producirse** cambios, siempre y **cuando éstos obedezcan a 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; no obstante, cuando se trata de modificaciones **in peius**, esto es, un cambio en las condiciones de trabajo, **por voluntad unilateral del patrono que atente contra los derechos del trabajador, no puede considerarse que la falta de ejercicio del trabajador de su derecho a retirarse justificadamente** dentro del plazo previsto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo, **origine su aceptación sobre la modificación arbitraria de las condiciones de trabajo**, pues afirmar lo contrario atentaría contra los principios de irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales, previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. Al respecto, véase sentencia

N° 971 de fecha de 5 de agosto de 2011, (caso: Ana Carreño Salcedo contra Paragon, C.A).

Extrapolado el criterio que precede al caso que nos ocupa, colige esta Sala que en el caso de autos, no se está en presencia de una modificación in peius, es decir, unilateral por parte del patrono por cuanto el traslado del ciudadano Manuel Antonio Moya del puesto de trabajo de Jefe de Sección de Mantenimiento ubicado en Caracas al de Supervisor de Servicios Generales II, destacado en Ciudad Guayana estado Bolívar, **fue convenido entre las partes**; sin embargo, en caso de considerar el trabajador que existiera una diferencia derivada de algún concepto laboral, en este caso, producto de la transferencia pactada, el actor podría accionar su petición dentro de los términos del artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), vigente para el momento en que terminó el vínculo laboral -15 de abril de 1999, como en efecto lo hizo y ha dado lugar a sustanciarse la presente causa”.

Con respecto a la modificación de condiciones de trabajo, encontramos que la SCS del TSJ se pronunció en la sentencia: (i) N° 72 dictada en fecha 3 de mayo de 2001 en el caso: C.V.G Bauxilum, C.A.⁴; (ii) N° 671 dictada en fecha 16 de octubre de 2003 en el caso: Kello-gg Pan American, C.A.⁵; y (iii) N° 971 dictada en fecha 5 de agosto de 2011 en el caso: Paragon, C.A.

Conclusiones

- a. Que el patrono puede modificar las condiciones de trabajo bajo determinadas causas.
- b. Que cuando existe acuerdo entre las partes sobre el traslado, el trabajador no puede alegar la modificación de condiciones de trabajo.
- c. Que existe un lapso de caducidad, para

⁴Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/072-030501-00509.HTM>

⁵Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/RC671-161003-03319.HTM>

el supuesto que el trabajador decida dar por terminada la relación laboral, como consecuencia de la modificación de condiciones de trabajo.

d. Que en Venezuela se requiere de una regulación amplia sobre la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, sobre en todo en el supuesto de crisis económica, evaluando lo que sería el mantenimiento de la fuente de empleo y la estabilidad de los trabajadores.

4. ¿Quién tiene la carga de probar la existencia del acoso laboral?

El acoso laboral se encuentra regulado en la LOPCYMAT y en el DLOTTT, estableciendo el legislador una serie de obligaciones para el patrono, para el supuesto que existan situaciones que se configuren en acoso laboral.

Recientemente, la SCS del TSJ en la sentencia N° 147 dictada en fecha 9 de marzo de 2017 en el caso: Distribuidora Veroceramica, C.A. (sentencia N° 147)⁶ se pronunció sobre el acoso laboral. En este sentido, a continuación nuestras consideraciones.

De los Hechos y la Decisión

Se consideró en la sentencia N° 147 dictada por la SCS del TSJ, que el demandante tenía la carga de probar que fue víctima de acoso laboral, por lo que el patrono no era responsable de la indemnización reclamada por el demandante.

En este orden de ideas, tenemos que el demandante alegó que:

- a. Fue víctima de acoso laboral;
- b. podía reclamar la indemnización por acoso laboral, sin que el órgano adminis-

trativo haya certificado que se configuró un supuesto de acoso laboral; y

c. el patrono debía responder con base en la teoría de la responsabilidad objetiva, como consecuencia del acoso laboral del que fuera víctima.

Tomando en cuenta los argumentos expuestos por el demandante, la SCS del TSJ estableció que:

- a. El demandante debió demostrar que fue víctima de acoso laboral;
- b. los supuestos daños que pueda sufrir una víctima de acoso laboral, se deben reclamar con base en lo dispuesto en el artículo 1185 del Código Civil (CC); y
- c. el patrono no era responsable por el supuesto acoso laboral.

Consideraciones

El acoso laboral es una de las figuras novedosas que fuera incorporada a la legislación laboral en la última década, primeramente en la LOPCYMAT, para posteriormente ser incluida en el DLOTTT.

Así, en la regulación vigente se establecen una serie de obligaciones para el patrono, para evitar que los trabajadores puedan ser víctimas de acciones que puedan ser calificadas como acoso laboral.

Por ello, la SCS del TSJ viene definiendo cuando se considera que se configura o no el acoso laboral, estableciendo claramente que el trabajador tiene la carga de demostrar los hechos que estima que constituyen el supuesto acoso laboral. Así, encontramos que la SCS del TSJ en la sentencia N° 147 señaló:

“Partiendo de lo anterior, resulta forzoso concluir que no le era dable al sentenciador de la recu-

⁶Veáse: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192317-1142-101116-2016-12-1662.HTML>

rrida aplicar los artículos 46 y 89, numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 22, 43 y 164 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que contienen principios y definiciones legales, con relación a la primacía de la realidad sobre las formas y apariencias, respeto a la integridad física, moral y psicológica de las personas, responsabilidad objetiva del patrono, acoso laboral, y los principios rectores del juez, habiendo declarado improcedente conforme a derecho la pretensión del accionante por no haber cumplido con la carga de demostrar sus alegaciones.

En virtud de las consideraciones que anteceden, resulta forzoso declarar la improcedencia de la delación planteada, y en consecuencia, sin lugar el recurso de casación interpuesto por la parte demandante ciudadano Enrique Castro Castro. Así se determina.”

Sobre el acoso laboral se pronunció la SCS del TSJ en la sentencia: (i) N° 674 dictada en fecha 5 de mayo de 2009 en el caso: Sistemas Edmasoft, C.A.⁷; (ii) N° 1024 dictada en fecha 21 de octubre de 2016 en el caso: Corporación Merak 2000 de Venezuela, C.A.⁸; y (iii) N° 158 dictada en fecha 10 de marzo de 2017 en el caso: Constructora Norberto Odebrehct, S.A.⁹.

Conclusiones

- a. Que el acoso laboral se encuentra regulado en la LOPCYMAT y el DLOTTT.
- b. Que en el supuesto que el trabajador demuestre la existencia del acoso laboral, el patrono además de indemnizarlo, podrá despedir justificadamente a la persona que haya desplegado la conducta que sea

calificada como acoso laboral.

c. Que el acoso laboral deriva de una conducta recurrente en el tiempo, que no puede ser inferior a 6 meses.

d. Que el trabajador tiene la carga de demostrar que es víctima de acoso laboral.

5. ¿Cuándo se configura una eximente de la responsabilidad del patrono en el supuesto de una enfermedad ocupacional?

La SCS del TSJ considera que el patrono debe responder bajo la teoría de la responsabilidad objetiva, en el supuesto que un trabajador sufra un accidente de trabajo o sea diagnosticado con una enfermedad ocupacional, todo ello con base en el artículo 1193 del CC.

En este sentido, tenemos que la SCS del TSJ en la sentencia N° 205 dictada en fecha de 22 de marzo de 2017 en el caso: Bimbo de Venezuela, C.A. (sentencia N° 205)¹⁰, se pronunció sobre la responsabilidad del patrono, por lo que a continuación podrán encontrar nuestras apreciaciones.

De los Hechos y la Decisión

En la sentencia N° 205 dictada por la SCS del TSJ se consideró que el patrono no demostró que el daño sufrido por el demandante se debía a un hecho de la víctima, por lo que consideró que el patrono era responsable del daño sufrido por el demandante.

Así tenemos, que el recurrente alegó que:

- a. No era responsable del daño moral reclamado por el demandante;
- b. se configuró una eximente de respon-

⁷Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/0674-5509-2009-08-666.HTML>

⁸Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/191159-1024-211016-2016-15-950.HTML>

⁹Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/196766-0158-10317-2017-16-605.HTML>

¹⁰Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/197097-0205-22317-2017-16-529.HTML>

- sabilidad; y
- c. se configuró el hecho de la víctima.

Una vez celebrada la audiencia oral, la SCS del TSJ procedió a pronunciarse, declarando que:

- a. el patrono puede alegar la existencia de una eximente de responsabilidad;
- b. el patrono debe demostrar que se configuró una eximente de responsabilidad; y
- c. el demandante tenía derecho a la indemnización que reclamó, porque el patrono no demostró que se configuró una eximente de responsabilidad.

Consideraciones

La responsabilidad objetiva del patrono en el supuesto de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional, se basa en la guarda de la cosa prevista en el artículo 1193 del CC.

Sin embargo, se debe tener en consideración que el artículo 1193 prevé como eximentes de responsabilidad: (i) el hecho de un tercero; (ii) la falta de la víctima; (iii) el caso fortuito; y (iv) la fuerza mayor.

Con base en lo anterior, es que la SCS del TSJ en la sentencia N° 205 consideró que se podía declarar que el patrono no era responsable del daño alegado por el demandante, en el supuesto que el patrono pudiera demostrar que existió una eximente de responsabilidad, así se dispuso:

“Ahora bien, el patrono tiene el deber de garantizar la seguridad de sus trabajadores (Artículo 1° de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), y en caso de contravención, será responsable de daños y perjuicios, a menos que demuestre que tal incumplimiento deriva de una causa extraña no imputable -artículos 1.264, 1.271 y 1.272 del Código Civil- o los supuestos de eximente de responsabilidad civil extracontractual por parte del dueño de la cosa es-

tablecidos en artículo 1.193 eiusdem; de manera que, el empleador frente a la acción por la cual se le exige la responsabilidad especial que nos ocupa, puede defenderse alegando y demostrando que el hecho proviene de un caso fortuito, fuerza mayor, del hecho de un tercero o de culpa de la víctima. Con ello se establece una relación de causalidad del daño que torna en no responsable al guardián. De la revisión de la sentencia impugnada, se observa que el juez de alzada al momento de acordar la procedencia del daño moral y analizar el aspecto relativo a la conducta de la víctima estableció, que no consta que la enfermedad fuera a consecuencia de sobrepeso, por tanto, no consta culpa, negligencia, impericia o imprudencia de la víctima que haya contribuido a causar el daño”.

Conclusiones

- a. Que el patrono responde del daño moral, con base en la teoría de la responsabilidad objetiva, regulada en el artículo 1193 del CC.
- b. Que el patrono puede alegar una eximente de responsabilidad, pero deberá demostrar que se configuró la eximente.
- c. Que en el artículo 1193 del CC se reconocen como eximentes de responsabilidad: (i) el hecho de un tercero; (ii) la falta de la víctima; (iii) caso fortuito; y (iv) fuerza mayor.

6. ¿Cuándo se configura la responsabilidad solidaria del accionista?

El 7 de mayo de 2012 entró en vigencia el DLOTTT en el que se regula la responsabilidad solidaria del accionista.

Así tenemos, la sentencia N° 273 de la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), dictada en fecha 6 de abril de 2017 en el caso: Inversiones Merto,

C.A. (sentencia N° 273)¹¹.

De los Hechos y la Decisión

Con base en lo dispuesto en el artículo 151 del DLOTTT, la SCS del TSJ en la sentencia N° 273 declaró la responsabilidad solidaria del accionista, porque consideró que no es necesario que exista insolvencia de la sociedad mercantil, para que el accionista responda por las obligaciones laborales que tiene el patrono con el trabajador.

El recurrente alegó que:

- a. El artículo 151 del DLOTTT prevé la responsabilidad solidaria del accionista;
- b. demandaron a la sociedad mercantil y a su accionista; y;
- c. el Tribunal Superior estableció que se debe probar la insolvencia del patrono, para que se configure la responsabilidad del accionista.

Con base en los argumentos del recurrente, la SCS del TSJ declaró que:

- a. El Tribunal Superior incurrió en el vicio de falta de aplicación del artículo 151 del DLOTTT;
- b. no es cierto que la sociedad mercantil tuviera que estar insolvente, para que se pudiera condenar al accionista;
- c. el accionista debía responder solidariamente de las obligaciones laborales asumidas por la sociedad mercantil con el demandante; y
- d. la responsabilidad solidaria del accionista sólo es aplicable para los casos que se tramitan con posterioridad a la vigencia del DLOTTT.

Consideraciones

En la sentencia N° 273, la SCS del TSJ consideró que el Tribunal Superior dejó de aplicar el artículo 151 del DLOTTT, además señaló que no existe ningún tipo de condición para que se establezca la responsabilidad solidaria del accionista. En este sentido, se estableció:

“Así pues, aprecia la Sala que el **juez de alzada sustentó la negativa de la responsabilidad solidaria del accionista** de la empresa demandada, ciudadano Bobby Acon Wong, con fundamento en **que no quedó demostrado a los autos la posibilidad de insolvencia de la empresa demandada, supuesto de hecho no previsto en el artículo 151** de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), toda vez que a la luz del contenido de la norma transcrita, **basta que esté demostrada la condición de accionista de la empresa a la cual el trabajador prestó sus servicios** -hecho no discutido y que consta de la documental que cursa a los folios 122 al 125 de la única pieza-, **para que se acuerde** por disposición legal, **el carácter de responsable solidario** de las obligaciones derivadas del vínculo laboral, **y no como erróneamente señaló el fallo recurrido, que el actor debía probar el fundado temor de insolvencia de la empresa accionada**, a fin de poder abarcar el patrimonio personal de los accionistas, **aspecto fáctico**, que en todo caso, considera esta Sala debería ser ventilado en el marco de la solicitud de medida preventiva de embargo sobre los bienes del patrono involucrado, -la cual debe ser tramitada conforme a las reglas previstas en el Código de Procedimiento Civil-, que prevé la propia norma, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales, pero, **que no puede constituir el fundamento para negar la aplicación de una norma laboral de avanza-**

¹¹Véase: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/197613-0273-6417-2017-16-812.HTML>

da en la protección del débil jurídico, como en efecto, incurrió el juez de alzada”.

Otro aspecto que se debe destacar, es que la SCS del TSJ reconoce que el accionista sólo será responsable en forma solidaria, desde la entrada en vigencia del artículo 151 del DLO-TTT, porque con anterioridad el legislador no reguló la referida responsabilidad, más aún cuando se entiende que la obligación es solidaria, porque las partes lo hayan acordado o se encuentre previsto en una Ley.

Conclusiones

- a. Que el artículo 151 del DLOTTT prevé la responsabilidad solidaria del accionista, sin que la sociedad mercantil se encuentre insolvente.
- b. Que la responsabilidad solidaria del accionista, sólo será aplicable desde la entrada en vigencia del artículo 151 del DLOTTT.
- c. Que el artículo 151 del DLOTTT, podría estar en conflicto con el Código de Comercio, por cuanto se estaría desconociendo el velo corporativo.

7. ¿Qué efecto jurídico origina la adquisición forzosa de una empresa?

Con ocasión de las diferentes medidas que son tomadas por el Estado, en Venezuela se viene realizando la transferencia de la propiedad de diferentes empresas privadas. Así, una vez que termina el proceso de adquisición forzosa, la empresa adquirida se transforma en una empresa del Estado. Inclusive, en algunos casos se han creado empresas mixtas (participación pública y privada)

En este sentido, encontramos que la SCS del TSJ en la sentencia N° 290 dictada en fecha 21 de abril de 2017 en el caso: *Compañía*

General de Minería de Venezuela, C.A. (sentencia N° 290)¹², se pronunció sobre la adquisición forzosa.

De los Hechos y la Decisión

En la sentencia N° 290 dictada por la SCS del TSJ se consideró que no se originaba la consecuencia jurídica de una sustitución de patronos, porque lo ocurrido habría sido la extinción de la concesión.

El demandante sostuvo que:

- a. El Estado tomó posesión de los bienes de la empresa;
- b. operó una sustitución de patronos entre el Estado y la empresa que era su patrono; y
- c. la demandada era solidariamente responsable de las obligaciones asumidas por su anterior patrono, con base en lo dispuesto en el artículo 89 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (DLOT).

La SCS del TSJ teniendo en consideración los argumentos expuestos por el demandante, declaró que:

- a. No existió una sustitución de patronos;
- b. ocurrió la extinción de la concesión de la empresa que era el patrono del demandante;
- c. en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica que Reserva al Estado las Actividades de Exploración y Explotación del Oro, Así como las Conexas y Auxiliares a Estas, sólo se estableció una obligación de gestión del Estado por intermedio del Ministerio del Poder Popular con Competencia en la Materia Minera; y
- d. no era aplicable lo dispuesto en el artículo 89 del DLOT, porque era una norma derogada para el momento en que terminó la relación laboral del demandante. Ade-

más, se estableció que tampoco se configuró una adquisición forzosa.

Consideraciones

La SCS del TSJ, determinó que no era aplicable el artículo 89 del DLOT, por ser una norma derogada para el momento de la terminación de la relación laboral, además señaló que no operó una sustitución de patronos, debido a que ocurrió la extinción de la concesión de la empresa que era el patrono del demandante, así señaló:

“De la transcripción de la recurrida, se puede apreciar que la misma sí aplicó lo establecido en el artículo 15 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica que Reserva al Estado las Actividades de Exploración y Explotación del Oro, Así como las Conexas y Auxiliares a éstas, y concluyó, interpretando la referida disposición, que el Estado debía garantizar a aquellos trabajadores cuyos patronos no migraren a la empresa mixta el pago de sus prestaciones sociales, siempre procurando que dichos trabajadores fueran absorbidos por alguna empresa mixta; pero en modo alguno asumía la obligación de absorber a los trabajadores que prestaban servicios para las empresas cuyas concesiones mineras fueron extinguidas, ni de asumir, como patrono, los compromisos laborales de esos trabajadores.

Por los motivos expuestos, la denuncia se declara improcedente. Así se decide.

...

Según el dispositivo transcrito, no se considerará sustitución de patrono el supuesto en el que, cuando una entidad de trabajo cierre o cese en su actividad económica o productiva, el Estado tome adquisición forzosa para reactivar su actividad de la entidad, como medida de protección al proceso social de trabajo.

Ahora, en el caso bajo estudio no hubo un cierre de la entidad de trabajo y tampoco la adquisición forzosa de esta, lo que ocurrió fue la extinción de la concesión para la exploración y subsiguiente

explotación de aluvión y veta de manganeso, níbio, tantolita, molibdeno, vanadio, cromo, níquel, cobalto tungsteno, oro, cobre plata, cinc, y estaño en las áreas conocidas como choco 4 y choco 10, otorgada por el Ministerio de Energía y Minas en fecha 10 de mayo de 1993 a la sociedad mercantil Promotora Minera de Guayana S.A., por lo que el Estado tomó posesión y control, por razones de utilidad pública e interés social de las actividades que realizaba la entidad concesionaria en las áreas señaladas.

Siendo así, resulta claro que lo sucedido no se corresponde con el supuesto de hecho previsto en la disposición delatada, por lo que, obviamente, esta no resultaba aplicable.

En virtud de las consideraciones expuestas, la denuncia se declara improcedente. Así se decide”.

Conclusiones

- a. Que no existió una sustitución de patrono.
- b. Que no era aplicable el artículo 89 del DLOT.
- c. Que lo ocurrido fue la extinción de la concesión, por lo que tampoco resulta aplicable el artículo 67 del DLOTTT.
- d. Que la demandada no era responsable solidariamente.