Retos de la coexistencia del vínculo laboral, la relación societaria y el carácter de administrador desde una óptica laboral

Yeoshua Bograd Lamberti*
Gustavo A. Urbano Zabala**

RVDM, nro. 14, 2025, pp. 259-281

Resumen: la coexistencia del vínculo laboral, el vínculo societario y el carácter de administrador en un mismo individuo representa retos importantes para toda organización. El presente trabajo, además de analizar la naturaleza de cada uno y sus diferencias, plantea algunos de esos retos y propone una serie de medidas para su manejo.

Palabras clave: trabajador, accionista, administrador.

Challenges of the coexistence in one individual of three distinct capacities within a company (employee, director, and shareholder)

Abstract: *the coexistence in one individual of three distinct capacities within a company (employee, director, and shareholder) represents important challenges for any organization. This work, in addition to analyzing the nature of each capacity and the differences among them, raises some of said challenges and puts forward a group of measures for handling the same.*

Keywords: *employee, shareholder, administrator.*

Recibido: 15/5/2025
Aprobado: 26/5/2025

---

* Abogado, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.* Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Especialista en Finanzas Internacionales, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.* Socio en Travieso Evans Arria & Rengel (www.traviesoevans.com). Caracas, Venezuela. Jefe del Departamento de Estudios Jurídicos de la *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.* Profesor de Derecho del Trabajo en el pregrado de Derecho, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela*. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en el postgrado de Derecho Corporativo, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela*.

** Abogado egresado de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, en el año 2015. Especialista en Derecho Corporativo por la Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela. Desde el año 2018 es miembro de Travieso Evans Arria & Rengel y actualmente es Asociado de la Firma. Posee experiencia en Derecho del Trabajo, asesoría en legislación y prevención de riesgos laborales, Derecho Colectivo del Trabajo, litigios laborales y negociaciones en la materia.

Retos de la coexistencia del vínculo laboral, la relación societaria y el carácter de administrador desde una óptica laboral

Yeoshua Bograd Lamberti*
Gustavo A. Urbano Zabala**

RVDM, nro. 14, 2025, pp. 259-281

SUMARIO:

INTRODUCCIÓN. ***1.El vínculo laboral, el vínculo societario y el carácter de administrador. Posibilidad de coexistencia. 2. Coexistencia de los distintos vínculos y sus implicaciones desde el punto de vista laboral. 3. Sobrevivencia de alguno de los vínculos y sus implicaciones. 4. Recomendaciones prácticas para la delimitación de los vínculos.*** BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

La existencia o no del vínculo laboral es, sin lugar a duda, uno de los aspectos que mayor relevancia tiene para el mundo del Derecho del Trabajo y suele ser, en gran medida, el motivo de buena parte de los conflictos que conocen los tribunales del trabajo.

Esto, debido a que la relación de trabajo existe, no porque así lo hayan establecido las partes en un contrato, sino cuando los elementos constitutivos del vínculo se presentan. En nuestra materia, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, dicta la pauta respecto a numerosos aspectos; entre ellos, la determinación de la existencia o no del vínculo laboral.

Uno de los casos donde la existencia o no del vínculo es puesta en duda, es cuando estamos en presencia de accionistas y/o administradores que prestan algún servicio a la sociedad. Un mismo individuo puede detentar el carácter de trabajador, de accionista, y/o de administrador de la sociedad; y es en esos casos en los cuales la determinación de existencia de un vínculo laboral, de un vínculo exclusivamente mercantil o de ambos, cobra importancia. Para ello, el mencionado principio es de vital importancia.

---

* Abogado, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.* Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Especialista en Finanzas Internacionales, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.* Socio en Travieso Evans Arria & Rengel (www.traviesoevans.com). Caracas, Venezuela. Jefe del Departamento de Estudios Jurídicos de la *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.* Profesor de Derecho del Trabajo en el pregrado de Derecho, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela*. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en el postgrado de Derecho Corporativo, *Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela*.

** Abogado egresado de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, en el año 2015. Especialista en Derecho Corporativo por la Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela. Desde el año 2018 es miembro de Travieso Evans Arria & Rengel y actualmente es Asociado de la Firma. Posee experiencia en Derecho del Trabajo, asesoría en legislación y prevención de riesgos laborales, Derecho Colectivo del Trabajo, litigios laborales y negociaciones en la materia.

El presente artículo no pretende evaluar si es posible la coexistencia de relaciones (trabajador + accionista + administrador), ya que ello ha sido ampliamente aclarado por la jurisprudencia nacional, más allá de que haremos una revisión del fondo de distintas decisiones al respecto; sino por el contrario, los retos que supone diferenciar estos vínculos, o lo complejo que puede resultar para un empleador, poner fin a uno de los vínculos manteniendo o no el otro; así como las mejores prácticas al respecto.

En este sentido, el presente artículo propone hacer un recorrido mediante el cual se revise i) los elementos del vínculo laboral vs los elementos del vínculo societario o del carácter de administrador; así como la posibilidad de coexistencia[1], ii) los retos que supone mantener más de un vínculo, analizado desde la óptica laboral, iii) las implicaciones y retos en caso de cesar uno o varios de estos vínculos, y iv) algunas recomendaciones prácticas de cara a la coexistencia de estas relaciones.

1. El vínculo laboral, el vínculo societario y el cargo de administrador. Posibilidad de coexistencia

Sin ánimo de que el presente capítulo se transforme en un estudio detallado del régimen que envuelve a cada uno de estos vínculos, se presenta, casi a modo introductorio, un breve recorrido por el marco legal que rige a las distintas figuras y relaciones. Igualmente, y al cierre, algunas ideas sobre su coexistencia.

El artículo 35[2] de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) prevé que se entenderá por trabajador dependiente, aquel que preste servicios personales, bajo dependencia de otro y en forma remunerada. El trabajador dependiente será el sujeto de derecho de la LOTTT, no así el no dependiente[3].

Carballo Mena[4], cuando se refiere al carácter personal del servicio, menciona que se trata de una obligación *intuito personae*, una obligación personalísima mediante la cual el trabajador compromete sus propios servicios en beneficio del empleador. Es decir, es el trabajador, como persona, quien constituye el objeto del contrato de trabajo y de la prestación de servicios.

---

1 Sobre la posibilidad de coexistencia del vínculo laboral con el vínculo societario, se presentó artículo intitulado Beneficios laborales e instrumentos financieros publicado en la Revista Venezolana de Derecho Mercantil. Num 9 de diciembre de 2022, en la cual además de revisar tal posibilidad, se analizan las implicaciones de la utilización de instrumentos financieros, incluidos los planes de acciones como mecanismo remunerativo.

2 Artículo 35. Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

3 Así lo prevé el articulo 36 LOTTT.

4 Cesar Carballo Mena, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de Trabajo*, (Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, 2013), 41.

Cabe destacar, con especial incidencia en nuestro asunto, que debe mediar una prestación de servicios. En ocasiones dedicamos especial interés a entender otros aspectos, pero olvidamos que debe existir una verdadera prestación de servicios. Estos servicios, para intentar diferenciarlos de otros servicios no laborales, deben ser "personales" y perseguir un "ánimo productivo". De allí su remuneración; mediante la cual el trabajador busca obtener los medios para su subsistencia y la de su familia.

Es decir, parafraseando a Carballo Mena[5], son los servicios personales mediante los cuales el prestador de servicios busca obtener ingresos para sí y su familia, los que convierten al vínculo en laboral y objeto de tutela jurídica. Ello es así, ya que el trabajador que coloca a disposición de su patrono sus servicios con el fin de satisfacer sus necesidades esenciales, aún y cuando partimos de la idea que ha elegido su trabajo en forma libre, podría estar dispuesto a disponer de sus derechos, posiblemente en demasía, para garantizarse subsistencia. Por ello se crea la legislación especial protectoria y el andamiaje jurídico laboral.

Otro elemento propio y característico del vínculo laboral, es la subordinación o dependencia. Al respecto, Alfonzo Guzmán[6] explica que el contrato de trabajo, como cualquier contrato, requiere de los elementos clásicos de derecho común para su existencia, a saber: consentimiento, objeto y causa.

Mientras que la prestación de servicios personales es el objeto de la obligación del trabajador y es la causa del pago del salario por el patrono, son tales servicios la causa de la obligación del patrono y el objeto del pago. Esos servicios personales remunerados, los cuales dan forma al contrato de trabajo, intrínsecamente suponen que deben ser prestados en forma dependiente o subordinada[7], es decir, bajo la potestad jurídica del patrono de dirigir, organizar, vigilar y disciplinar[8]; y suponen la obligación del trabajador de obedecer.

En otras palabras, la subordinación es el poder de disposición que tiene el patrono sobre el trabajador, sus capacidades y su tiempo, mientras que representa la obligación de sometimiento del trabajador al patrono.

---

5 Cesar Carballo Mena, *Ley Orgánica del Trabajo*, 39.

6 Rafael Alfonzo-Guzmán, *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, (Caracas-Venezuela, Decimocuarta Edición. Editorial Melvin C.A., 2009), 75-77.

7 Tal y como explica Cesar Carballo Mena, ambos conceptos suelen ser utilizados en forma idéntica en los ordenamientos jurídicos; aún y cuando subordinación se suele vincular más a la idea de sometimiento a la voluntad patronal y dependencia a la necesidad económica que lleva a trabajador a subordinarse. No obstante, y más allá de que nuestra ley hace referencia a "dependencia", será utilizados como iguales.

8 Así lo ha previsto la Sala de Casación Social en distintos fallos, entre ellos, sentencia recaída en el caso Alfonso Cordido Espósito contra Servicios Integrales 2000, C.A. y Cleaning Concepts, C.A. de fecha 23 de enero de 2014.

Pero, además, cabe advertir como bien destaca Alfonzo Guzmán[9], que es sólo la "subordinación jurídica" la que es susceptible de crear el vínculo laboral; no así la mera subordinación económica, científica, artística o la subordinación propia de cualquier contrato de servicios[10]. La subordinación jurídica, es aquella que reúne los elementos antes descritos y coloca al trabajador subordinado bajo la tutela de la ley laboral por encontrarse a disposición del empleador.

Es en este punto que el concepto de ajenidad o por cuenta ajena, eliminado en forma expresa de la redacción del articulado de la LOTTT con respecto a la derogada Ley Orgánica del Trabajo, pero no con ello menos vigente[11], cobra interés. Como expone Carballo Mena[12], la ajenidad es el fundamento ético y jurídico de la dependencia.

La ajenidad supone que tales servicios personales, remunerados y dependientes, son prestados en favor de un patrono que aporta los medios de producción y en consecuencia asume las ganancias y pérdidas del proceso productivo en el cual se inserta el trabajador. Por eso se justifica el sometimiento del trabajador bajo la subordinación jurídica.

En definitiva, el vínculo laboral es el resultado de la concurrencia de dos sujetos, un patrono que es quien aporta los medios de producción y es titular del negocio, requiriendo los servicios de un trabajador para su explotación; y un trabajador, quien con ánimo de lucro o productivo para satisfacer sus necesidades y las de su familia, presta sus servicios personales bajo la dependencia y subordinación de ese empleador, quien adquiere las ganancias del negocio y a su vez asume los riesgos del mismo.

La explicación anterior tiene cabida, en el entendido que buena parte del presente artículo reposa sobre las diferencias entre este especial vínculo y otras relaciones que, además, podrán concurrir. Por ello, se hace necesario precisar con lujo de detalles, cuándo nos encontramos en presencia de relaciones de trabajo y cuándo no.

Por su parte, encontramos el vínculo societario, el cual tiene diversas fuentes, formas y figuras[13]. No es interés de quien suscribe hacer un estudio de las personas jurídicas, su

---

9 Rafael Alfonzo-Guzmán, *Nueva Didáctica*, 77.

10 Todo contrato supone, en cierta forma, cierto grado de sometimiento. Cuando un comprador se obliga a pagar una cantidad de dinero en un tiempo determinado, se somete a la voluntad de su contraparte, y a la suya misma reflejada en el contrato. Cuando un proveedor de servicios de cualquier naturaleza se obliga a prestar tal servicio (internet, hotelería, transporte o cualquier otro), se somete en los términos en que se ha obligado. No obstante, no es esa la subordinación laboral. La subordinación laboral reúne todos los elementos previamente mencionados y así lo reconoció la sentencia Nº 788 de la SCS, caso: Herbert Cerqueira de Souza contra Moore de Venezuela S.A. de fecha 26 de septiembre de 2013.

11 A modo de referencia, ver, por ejemplo, sentencia recaída en el caso Alejandro Maurín contra Citibank, N.A. de fecha 9 de diciembre de 2019 N° 428.

12 Cesar Carballo Mena, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de Trabajo*, (Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, 2013), 44-45.

13 Ver artículo 201 del Código de Comercio.

naturaleza, forma de constitución o particularidades. Como consecuencia de ello, salvando las diferencias evidentes que entre unas y otras encontraremos en el derecho venezolano, nos referiremos en forma general a las personas jurídicas utilizando la figura de la compañía anónima por ser la de mayor uso en nuestro país.

Lo que es verdaderamente importante es lo que menciona Morles Hernández[14], parafraseando a Aguilar Gorrondona, quien afirma que las sociedades, y especialmente las personas de derecho privado, se caracterizan por ser aquellas mediante las cuales sus miembros, entiéndase socio, persiguen un fin de lucro para ellos mismos. Nótese entonces la principal diferencia con el vínculo laboral.

Así, los socios o accionistas de la sociedad, quienes forman parte del contrato de sociedad, se convierten en beneficiarios de las ganancias del negocio y a su vez responden por las obligaciones contraídas por las mismas de acuerdo con lo previsto en los artículos 201 y 307 del Código de Comercio[15]; es decir, asumen los riesgos del mismo.

En contraposición a lo expuesto respecto al vínculo laboral, conforme a la descripción de Hung[16], las personas jurídicas de tipo asociativo son el resultado de la mancomunidad de esfuerzos para la obtención de una finalidad que responde al interés común; para lo cual requieren un elemento personal, entendido como el conjunto de personas que suman sus esfuerzos y bienes por ese fin (socios), y un elemento económico, que comprende los bienes y aportes; todo ello destinado al cumplimiento del objeto de la sociedad.

En definitiva, los socios o accionistas de esa sociedad, como propietarios de la misma, asumen los riesgos y adquieren las ganancias del negocio que han establecido; ganancias que no derivan de una asignación salarial, sino de los resultados del negocio; no encontrándose subordinados en forma alguna a la misma, especialmente, por no prestar un servicio. Por el contrario, la asamblea de socios es el órgano ante el cuál se subordinan todos aquellos que hacen vida en la sociedad[17].

Respecto al cargo de administrador, tiene su fuente, entre otros, en el artículo 242 y siguientes del Código de Comercio. El mencionado artículo, así como los artículos 1.665 y siguientes del Código Civil, prevén el régimen de administración de las sociedades; el cual deberá recaer en la persona de los administradores, pudiendo ser estos socios o no de dicha sociedad.

---

[14] Alfredo Morles Hernández, *Curso de Derecho Mercantil*, Tomo II (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, Tercera Edición, 1989), 563.

[15] Vale tener presente la responsabilidad solidaria y *sui generis* prevista en el artículo 151 de la LOTTT.

[16] Francisco Hung Vaillant, *Introducción al estudio de las personas jurídicas* (Caracas, Editorial Concilium, 2004), 12.

[17] Así lo estableció la Sala de Casación Social recaído en el caso Herbert Cerqueira De Souza contra Moore De Venezuela, S.A. y otro de fecha 26 de septiembre de 2013.

Según Goldschmidt[18], entre los administradores y la sociedad, existe una relación de mandato conforme a la teoría tradicional; o no es más que un nombramiento por parte de la asamblea, convirtiéndolo en un acto corporativo.

Es de destacar que en el caso de los administradores, quienes ciertamente prestan un servicio, la Sala de Casación Social (en adelante "SCS"), en sentencia de fecha 8 de junio de 2010 recaída en el caso Emilio Barón Jerez contra Pride Foramer De Venezuela, S.A., consideró que el demandante, quien fungió inicialmente como trabajador, poniendo fin a la relación de trabajo y asumiendo el cargo de Director-Gerente y Presidente de la Junta de Administración no era trabajador; ya que "por la naturaleza de sus servicios desapareció el elemento de subordinación, característico y necesario para la existencia de una relación laboral", sino únicamente mantenía una relación mercantil.

Así también lo había considerado la misma SCS en sentencia N° 124 del 12 de junio de 2001, en el caso Román García Machado contra Banco Hipotecario de Inversión Turística de Venezuela, C.A. (INVERBANCO) cuando afirmó que "al no configurarse el elemento subordinación, y en base a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se materializó la prestación personal de servicios, la verdadera naturaleza de la relación era civil o mercantil".

Así las cosas, vemos cómo se perfila una clara y evidente diferencia entre las características del vínculo laboral y aquellas propias del contrato de sociedad y del carácter de administrador de la misma; en el entendido que la relación administrador-sociedad y accionista-sociedad no es laboral, en principio.

En lo que a la posibilidad de que coexistan dos o más de estos vínculos, nuestro TSJ ha sido claro y consecuente al considerar que es perfectamente posible.

En sentencia Nº 1985 del 9 de octubre de 2007, caso: José León Beracasa Rodríguez contra C.A. vs Tenería Primero de Octubre, la SCS estableció que, desde el punto de vista jurídico, pueden concurrir la cualidad de accionista (incluso accionista principal) y de trabajador; no siendo suficiente para desnaturalizar el vínculo laboral subordinado y por cuenta ajena, el hecho de que el trabajador tenga participación accionaria con todo lo que ello implica.

Especial mención merece la sentencia Nº 788 de fecha 26 de septiembre de 2013 de la SCS, caso: Herbert Cerqueira de Souza contra Moore de Venezuela S.A., en la cual, con un amplio razonamiento, la SCS sostuvo que el ex Director Principal, ex Vicepresidente y ex Gerente General de tal sociedad, mantuvo igualmente un vínculo laboral. A tales fines,

---

[18] Roberto Goldschmidt, *Curso de Derecho Mercantil* (Caracas: Ediar Venezolana, S.R.L, 1979), 306.

además de afirmar que es perfectamente posible la coexistencia del vínculo laboral con el ejercicio de un cargo de administrador, "lo determinante para establecer si se está en presencia de una relación laboral, es la forma en que efectivamente se realiza la prestación de servicios".

Así, estimó la Sala que, aún y cuando haya existido el desempeño de funciones de alto nivel, toma de decisiones, condiciones laborales mucho más beneficiosas, o intereses mucho más próximos a los de su empleador, ello no desnaturaliza el vínculo laboral; toda vez que los elementos del vínculo laboral pueden seguir estando presentes; especialmente el relativo a la ajenidad, toda vez que aún y cuando al alto ejecutivo o director tenga un amplio interés en el devenir de la compañía, es sobre el empresario que recae el resultado económico favorable o adverso, sin que el trabajador se vea afectado ya que, ni los medios de producción ni las utilidades le pertenecen.

Sumado a ello, la prestación personal de un servicio es un factor determinante. Considera la SCS que el directivo que, más allá de supeditarse a las decisiones de la asamblea de accionistas y en consecuencia presentar subordinación y ajenidad, preste un servicio personal, estará en presencia del vínculo laboral.

En sentencia N° 28 recaída en el caso Alfonso Cordido Espósito contra Servicios Integrales 2000, C.A. y Cleaning Concepts, C.A. de fecha 23 de enero de 2014, la SCS afirmó que "la condición personal de "socio" y "accionista" de quien presta el servicio, no desnaturaliza el contrato de trabajo, pues las relaciones laborales y societarias no son excluyentes, sino que pueden coexistir".

De hecho, en el caso en referencia, el demandante además de ser trabajador y accionista, ejercía un cargo directivo en la sociedad demandada; pero, además, representaba a la sociedad frente a terceros, frente a los trabajadores a quienes organizaba y dirigía y tomaba decisiones de alto nivel; configurándose con ello, a entender de la SCS, un cargo de dirección; lo cual supone el reconocimiento del vínculo laboral.

La misma SCS, en sentencia N° 88 de fecha 10 de marzo de 2015, caso: Giuseppe Rosciano Polito vs Davines de Venezuela, C.A., consideró que no existe en la legislación laboral venezolana alguna norma que permita excluir expresamente a los socios y/o administradores de las sociedades mercantiles de su aplicación; motivo por el cual no se desnaturaliza el vínculo laboral por el hecho de que un trabajador sea a su vez socio o administrador de la sociedad. En este sentido, considera la Sala que perfectamente podrán coexistir ambas relaciones, las cuales se originan "como consecuencia de la organización de los factores de producción que se entremezclan generando eventualmente consecuencias en ambos supuestos, sin que la existencia de la una sea consecuencia de extinción de la otra."

En sentencia N° 414 de fecha 18 de junio de 2015, caso: Concettina Lore De Trotta vs Distribuidora de Quesos La Victoria, C.A., Productos Lácteos de Yaracal, C.A. e Industrias de Queso la Victoria, S.A.; consideró la SCS, tal y como lo hizo en criterios previos, que, habiendo existido la prestación de servicios remunerados y subordinados, el vínculo laboral existe aún y cuando el trabajador haya sido a su vez accionista.

En fallo N° 618 de fecha 12 de julio de 2017, caso: Antonio María Cárdenas González contra Banco de Comercio Exterior, C.A. (BANCOEX), la SCS incluyó la siguiente afirmación: "la calificación de un trabajador de dirección no es exclusiva para los miembros de los órganos directivos"; lo que permite concluir que es criterio de la Sala la posibilidad de que coexistan en la misma persona el vínculo laboral y el cargo de administrador.

Más recientemente, la SCS ratificó su criterio en sentencia N° 397 del 11 de agosto de 2023, en el caso Magdio Rafael Gutiérrez Barbera vs Pandock De Barquisimeto C.A.; reiterando nuevamente que es posible que coexistan en un mismo individuo, la condición de trabajador y de accionista.

En sentencia de la SCS del TSJ Nº 375 dictada en fecha 21 de octubre de 2019 en el caso Omar Enrique García Bolívar vs Macleod Dixon S.C. y otros; la SCS consideró como laboral el vínculo existente entre un ex socio de una firma de abogados[19], considerando que los servicios prestados fueron exclusivos y por ende en el marco de la subordinación, cumplió un horario, a cambio de una contraprestación, haciendo uso de equipos y herramientas de trabajo propiedad de la sociedad y todo bajo las directrices de la sociedad. Todo lo anterior, además, sujeto a la presunción de laboralidad prevista en el artículo 53 de la LOTTT[20].

Sin embargo, consideramos más valiosa la reflexión contenida en fallos Nº 808 de fecha 11 de junio de 2008 en el caso Manuela Tomaselli Moccia vs Hoet, Peláez, Castillo & Duque Abogados y Nº 1094 de fecha 8 de octubre de 2010 caso: Lionel Rodríguez Álvarez y otros vs Torres, Plaz & Araujo; en las cuales la SCS enfatizó el hecho de que no toda prestación personal de servicios necesariamente debe ser considerada como laboral, pudiendo constituirse vínculos lícitos no laborales en los que medie, igualmente, la prestación de un servicio personal.

---

[19] Al respecto de estos casos, Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño cuenta con un interesante artículo: Guilarte Lamuño, Reinaldo, «La relación jurídica de los miembros de los despachos de abogados en la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia». En *Régimen Jurídico del Trabajo. La otra mirada*, editado por Cesar Carballo Mena, 135-148. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, 2020.

[20] Artículo 53: Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

No queremos dejar de referirnos a la sentencia N°1197 del 31 de octubre de 2012, caso Tanino Alberto La Placa Marín vs Planta de Hielo, Licorería y Agencia de Festejos Guanare, S.A.; caso en el cual es clave el estudio de la SCS de los distintos elementos del vínculo laboral, especialmente de la naturaleza de las funciones y servicios prestados; pero que también permite evidenciar la dificultad que reviste determinar la existencia o no del vínculo laboral cuando un mismo individuo, además de prestar servicios, ocupa un cargo previsto en el contrato societario y/o es a su vez accionista.

De hecho, en el caso en referencia, el pretendido trabajador además de haber ocupado un cargo dentro de la junta directiva, fue Gerente General, cargo igualmente previsto en los estatutos, pero identificado con la "gestión diaria"; por lo que la SCS descendió a analizar las funciones del órgano directivo y del cargo gerencial para determinar la naturaleza de los servicios en cada caso y determinar si se estaba en presencia de un vínculo laboral o mercantil.

Sin embargo, no en todos los casos el carácter de administrador y los cargos laborales tienen denominaciones o funciones distintas entre sí. En la práctica es común ver casos en los cuales el administrador es igualmente un cargo cuya naturaleza y los servicios prestados suponen un vínculo laboral. Hemos observado, cómo múltiples sociedades mantienen con su presidente, directores o administradores un vínculo laboral. Esto no es una situación buena ni mala; pero ciertamente diferenciar y delimitar las relaciones se torna complejo.

También es común encontrar sociedades en las cuales los accionistas se asignan un pago o remuneración mensual en el entendido que trabajan en la compañía. También es común, en mayor medida en los últimos años con la migración y reducción de las organizaciones, que los trabajadores de mayor nivel sean designados miembros de la junta directiva desempeñando ambas funciones en paralelo.

En función de lo anterior, podemos concluir que:

- El vínculo laboral existe cuando se presta un servicio personal, remunerado, dependiente y por cuenta ajena; indistintamente de la denominación o determinación que hagan las partes.
- El vínculo societario, en principio, existe entre los socios que han constituido la sociedad o que se han incorporado con posterioridad y no es considerado un vínculo laboral.
- El carácter de administrador existe entre los administradores de esa empresa, designados conforme a lo previsto en sus estatutos y la ley y no es un vínculo laboral.

- Es posible la coexistencia de dos o más de estos vínculos, sin que el vínculo laboral se desnaturalice.
- El carácter de accionista y trabajador no sufrirá dificultades para su determinación; toda vez que el accionista sólo detenta acciones mas no está llamado a prestar un servicio.
- El vínculo laboral y el carácter de administrador pueden coexistir. No obstante, cuando ese administrador, en su carácter de tal, reúna los elementos del vínculo laboral, será considerado también trabajador.
- En la práctica, es común encontrar trabajadores + accionistas + administradores que detentan dos o más de estos caracteres sin reparar en las diferencias existentes.

2. Coexistencia de los distintos vínculos y sus implicaciones desde el punto de vista laboral

Habiendo hecho el estudio anterior, teniendo certeza respecto a la posibilidad de coexistencia o concurrencia, y teniendo claro igualmente las diferencias entre el vínculo laboral y la no laboralidad del vínculo societario y/o de administrador; nos ocupa situarnos en un plano más práctico y menos teórico que nos permita revisar las implicaciones de la coexistencia de las mismas en un puñado de casos o situaciones que, claramente, no son todas las que pueden presentarse.

Uno de los aspectos que mayor relevancia reviste, es la necesidad de diferenciar los pagos salariales o de beneficios laborales de aquellos pagos como consecuencia del vínculo societario y/o de administrador.

La Sala Constitucional del TSJ en sentencia N° 896 del 12 de julio de 2013 en el caso Televisión de Margarita, C.A. (TELECARIBE), fue enfática al establecer que en aquellos casos en los cuales en el demandante converjan la figura de "alto directivo de la sociedad mercantil" (vinculo societario y/o de administrador) y trabajador, es imprescindible que los estándares de valoración sean "más acuciosos y estrictos"; toda vez que estos podrían recibir igualmente una retribución derivada de las utilidades de la empresa o de su carácter de administrador las cuales deben delimitarse y diferenciarse de aquellas vinculadas a la remuneración laboral.

En fallo reciente de la SCS del TSJ N° 397 del 11 de agosto de 2023 en el caso Magdio Rafael Gutiérrez Barbera contra Pandock C.A. y Pandock de Barquisimeto, C.A., la SCS consideró procedente la naturaleza no salarial y no laboral de una serie de pagos denominados "bono gerente y bono de junta directiva", en el entendido que se trató de pagos efectuados por su condición de accionista y miembro de la junta directiva, siendo pagados

los mismos como consecuencia de la actividad económica de la empresa y como producto de sus utilidades o ganancias generadas; mas no como remuneración por sus servicios como trabajador.

En este orden de ideas, es evidente que uno de los mayores retos de la empresa al momento de que coexistan este tipo de relaciones, es diferenciar en forma precisa los pagos que deriven del carácter de trabajador y aquellos otros vinculados al carácter de administrador y/o societarios.

Cabe recordar que el Derecho del Trabajo reposa sobre una serie de principios que son la base de su especialidad. Entre ellos, el ya mencionado principio de la realidad sobre las formas o apariencias (artículo 89.1[21] constitucional y 18. 3[22] de la LOTTT) obliga a buscar e indagar la realidad detrás de las meras apariencias[23]. Así, cuando estemos en presencia de este tipo de relaciones, indistintamente la denominación dada por las partes, el juez estará llamado a determinar la verdadera naturaleza de cualquier pago; y las partes, considerando la irrenunciabilidad de los derechos laborales (89.1 constitucional y 18.4[24] de la LOTTT) a respetar su verdadera naturaleza durante y al término del vínculo laboral.

Adicionalmente, es principio básico en materia probatoria conforme prevé el artículo 506[25] del CPC y así lo replica el artículo 72[26] de la LOPT, que quien afirme que tiene una pretensión debe probarla, así como aquel que alegue hechos nuevos en su defensa. En este sentido, si trabada la litis el empleador ha afirmado que se trata de pagos derivados del vínculo societario o del carácter de administrador y no del vínculo laboral, será éste quien tendrá la carga de probarlo.

---

[21] Artículo 89: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

[22] Artículo 18: El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: 3.- En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

[23] Cabe advertir que el principio es aplicable tanto cuando se busca determinar la existencia del vínculo laboral o pagos salariales, como cuando se busca descartar el mismo; es decir, no sólo debe aplicarse cuando el resultado será confirmar que un elemento especifico es laboral.

[24] 4.- Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

[25] Artículo 506: Las partes tienen la carga de probar sus respectivas afirmaciones de hecho. Quien pida la ejecución de una obligación debe probarla, y quien pretenda que ha sido libertado de ella, debe por su parte probar el pago o el hecho extintivo de la obligación.

[26] Artículo 72: Salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal.

Lo anterior tiene como consecuencia para el patrono la inminente carga de prever y documentar correctamente todo pago efectuado a aquellos trabajadores que, a su vez, detentan la naturaleza de accionista y/o administrador. Lo anterior, tanto de cara al propio trabajador como de cara a la misma organización y sus auditores, e incluso de cara a los funcionarios públicos y distintos entes y organismos, tanto estrictamente laborales (Inspectoría del Trabajo) como de la seguridad social (IVSS, BANAVIH, INCES) y el fisco nacional (SENIAT); ya que a todos interesa el verdadero salario del trabajador.

Otro aspecto de interés es lo relativo a la responsabilidad del empleador en caso de accidentes o enfermedades. Es indispensable para que un patrono sea responsable, bien sea por responsabilidad objetiva o responsabilidad subjetiva (por culpa) de acuerdo con lo previsto en los artículos 43 de la LOTTT y 129 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que el accidente o enfermedad sea de naturaleza ocupacional; es decir, que la causa sea el trabajo[27]. En este sentido, determinar si un accidente sufrido por un individuo fue por o con ocasión del trabajo (en el desempeño de las funciones inherentes a su cargo o con ocasión del vínculo mismo) o por el contrario ocurrió como consecuencia del vínculo societario o del carácter de administrador, será entonces un aspecto de suma importancia.

Cabe advertir, que el TSJ no ha limitado la responsabilidad del patrono únicamente a la responsabilidad por el trabajo[28], sino que se extiende a aquellos infortunios ocurridos como consecuencia del mismo; caso clásico de la responsabilidad *in itinere* o en el trayecto desde y hacia el centro de trabajo[29], o en las actividades recreativas[30], o por hechos de terceros[31]. Es decir, en la materia que nos ocupa, el TSJ reiteradamente ha considerado responsable al patrono por hechos o situaciones acaecidas más allá de la mera prestación del servicio e incluso fuera de los límites de la entidad de trabajo.

---

[27] Al respecto la SCS fue clarísima cuando en sentencia N° 285 de fecha 14 de diciembre de 2022 recaída en el caso: *Adinson Rafael Guatarama Tabata vs Midlan Oil Tools & Services, C.A.* estableció: "Ahora bien, sobre esta materia debe señalar esta Sala que es requisito sine qua non para la procedencia de cualquier indemnización por daños materiales o morales derivados de enfermedad profesional o accidente laboral, que la enfermedad o estado patológico padecido por el trabajador haya sido contraído con ocasión del trabajo o por exposición al medio ambiente de trabajo, debiendo establecerse la relación de causalidad."

[28] Cabe advertir, que quien suscribe tiene sus reservas respecto a la amplísima interpretación que se le ha dado a nivel jurisprudencial a los artículos 129 y 130 de la LOPCYMAT y 43 de la LOTTT y la consecuente responsabilidad del patrono; convirtiendo al empleador, prácticamente, en responsable por cualquier hecho aún y cuando su relación con el vínculo laboral sea, prácticamente, inexistente.

[29] Ver sentencia de la SCS N° 396 dictada en fecha 6 de mayo de 2004 en el caso: *Maribel Ricaurte Zuleta vs C.A Cervecería Regional.*

[30] Ver sentencia de la SCS N° 1187 de fecha 8 de diciembre de 2017 en el caso: Alexander José Contreras Matamoros contra el acto administrativo contenido en el "Acta motivación" S/N ni fecha emanado de la entonces Dirección Estadal de Salud de los Trabajadores Miranda (DIRESAT) actualmente Gerencia Estadal de Seguridad y Salud de los Trabajadores Miranda (GERESAT) del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

[31] Ver sentencia de la SCS N° 333 de fecha 23 de abril de 2018 en el caso: *Marcos Filemón Sánchez Montoya y Egli Rosa Arias Vs Constructora Goyca, C.A.*

A modo de ejemplo, asumamos el caso en el cual un trabajador, quien a su vez es administrador de la sociedad, sufre un accidente vehicular cuando se traslada a una agencia bancaria. Si tal traslado responde al desempeño de funciones inherentes a su carácter de administrador, mal podrá la entidad ser responsable como patrono y de acuerdo con lo previsto en el articulado laboral. Si por el contrario ocurre en el desempeño de alguna función inherente a sus labores como trabajador, pues otro es el escenario.

Ese accidente sufrido por ese trabajador con coexistencia de vínculos y que, de ser sufrido como consecuencia de sus funciones como administrador, por ejemplo, no podrá ser certificado/calificado[32] por el INPSASEL, no podría dar lugar a responsabilidad administrativa del patrono[33], tampoco podría conllevar a la responsabilidad civil patronal[34], ni tampoco conllevaría a que el patrono deba declarar tal infortunio como ocupacional ante el INPSASEL ni a la responsabilidad penal en caso de muerte o lesiones[35]; ya que se trata de una situación ajena a la relación de trabajo.

En este sentido, determinar cuándo un individuo está ejecutando funciones inherentes a su naturaleza de accionista o director y cuándo lo hace en su carácter de trabajador será indispensable.

A su vez, tener absoluta certeza respecto a la naturaleza del vínculo en cada caso es fundamental de cara a la terminación del mismo. En caso de tratarse de un trabajador, si este no se encuentra amparado por fuero alguno (inamovilidad) o por la estabilidad de ley[36], la terminación del vínculo no tendrá mayor dificultad. Si por el contrario se encuentra protegido por alguna de estas figuras, la terminación deberá responder a una causa justificada prevista en el artículo 79 de la LOTTT[37] y mediante el procedimiento administrativo o judicial previsto a tales fines[38].

Por el contrario, cuando se detenta el carácter de administrador, los directores son responsables, por ejemplo, de conformidad con los artículos 243[39] y 266[40] del Código de

---

32 Conforme a lo previsto en el artículo 76 de la LOPCYMAT.

33 Al respecto se pueden consultar los artículos 117 y siguientes de la LOPCYMAT.

34 Al respecto se pueden consultar los artículos 129 y siguientes de la LOPCYMAT.

35 De conformidad con lo previsto en los artículos 73 de la LOPCYMAT, 131 y Disposición Transitoria Novena de la LOPCYMAT.

36 Al respecto se puede consultar el Artículo 87 de la LOTTT.

37 Ciertamente es poco probable que el trabajador que detente además la condición de accionista o director o cualquier otro cargo estatutario, no sea un trabajador de dirección y en consecuencia no goce de la protección de estabilidad ni de la inamovilidad por decreto. No obstante, no existe en la ley nada que lo impida.

38 Ver artículos 422 y 88 y siguientes de la LOTTT.

39 Artículo 243: Los administradores no responden sino de la ejecución del mandato y de las obligaciones que la Ley les impone; y no contraen por razón de su administración ninguna obligación personal por los negocios de la compañía. No pueden hacer otras operaciones que las expresamente establecidas en el estatuto social; en caso de trasgresión, son responsables personalmente, así para los terceros como para la sociedad.

40 Artículo 266: Los administradores son solidariamente responsables para con los accionistas y para con los terceros: 1º De

Comercio, y su remoción operará sin afectación alguna del vínculo laboral de conformidad con los estatutos sociales[41] y, conforme afirma Bariona[42], "pueden ser removidos con absoluta libertad por el órgano societario competente para ello".

En conclusión, la coexistencia es posible, viable y ejecutable. Sin embargo, existen múltiples situaciones durante la vigencia de los vínculos en los cuales puede confundirse a la vista el carácter con el cual actúa en un determinado momento ese individuo. Por sí sólo, esto no tiene mayor inconveniente; pero puede tener implicaciones a futuro que pueden derivar en disputas.

En este sentido, hemos visto que la práctica más sana es mantener una absoluta separación entre los vínculos para evitar confusiones. La documentación es un factor determinante, pero no es nada si no se armoniza con la realidad. Además, y desde la óptica laboral, recordar siempre la importancia de los principios y el rol activo del juez del trabajo son fundamentales si se busca evitar riesgos futuros.

3. Sobrevivencia de alguno de los vínculos y sus implicaciones

Hemos visto en la práctica situaciones en las cuales, trabajadores con coexistencia de vínculos, terminan uno de tales vínculos, pero mantienen algún otro. Usualmente, las mayores complicaciones se presentan cuando cesa el vínculo laboral, pero se mantiene el carácter de accionista o administrador.

En estos casos, se presentan especialmente tres situaciones, las cuales enumeraremos y explicaremos de seguida; sin que esto suponga una lista exhaustiva de los distintos supuestos que en la práctica se presentan.

La primera, al momento del egreso y pago de la liquidación del trabajador; quien, posiblemente habiendo percibido cantidades de dinero como consecuencia del carácter de administrador o del vínculo societario, espera que tengan incidencia en el pago de sus prestaciones sociales por considerarlas parte de su salario.

En este caso, la documentación, la correcta ejecución de los procesos y el principio de la realidad sobre las formas o apariencias serán fundamentales a los fines de determinar la verdadera naturaleza de los pagos.

---

la verdad de las entregas hechas en caja por los accionistas. 2º De la existencia real de los dividendos pagados. 3º De la ejecución de las decisiones de la asamblea. 4º y en general, del exacto cumplimiento de los deberes que les imponen la ley y los estatutos sociales.

41 Así lo prevén los artículos 242 y 270 del Código de Comercio.

42 Mario Bariona, El derecho ilimitado a la remoción de los administradores de las sociedades de comercio. ¿Mito o realidad? en Revista Venezolana de Derecho Mercantil Nro. 8 pp- 39-46 (Caracas, Revista Venezolana de Derecho Mercantil, 2022), 44.

Bajo este supuesto, se podría presentar una situación en la cual el ex trabajador (aun accionista o administrador) afirme la existencia de una acreencia; y a su vez, como accionista y socio de la compañía deudora, sea a su vez deudor, al menos hasta la concurrencia del valor suscrito de sus respectivas acciones.

Dicha situación podría conllevar a analizar si procede la extinción de la obligación, bien sea por la vía de la confusión[43], cuando en la misma persona se reúnen las cualidades de deudor y acreedor[44], o mediante el planteamiento de una posible compensación[45], extinguiéndose la obligación al menos en la proporción concurrente al porcentaje de sus acciones, en este caso del accionista (ex trabajador). Claro está, sólo en los casos en los cuales la sociedad no pueda responder con su propio patrimonio.

El segundo caso, cuando cesando el carácter de administrador y subsistiendo el vínculo laboral, el trabajador considera que ha sido desmejorado al dejar de percibir la asignación vinculada a su anterior carácter de administrador. En este caso, como en otros, es indispensable poder determinar y probar la causa del pago, evitando que se presenten reclamos como consecuencia de supuestas violaciones al principio de intangibilidad de los derechos laborales (art. 18.2 de la LOTTT).

Respecto al primer y segundo caso, sabemos que, al tratarse de vínculos distintos, uno laboral y otro no, los pagos derivados del carácter de accionista o administrador no tienen naturaleza salarial ni laboral y, por ende, tampoco inciden en el pago de la liquidación de prestaciones sociales ni deben ser mantenidos en protección de los principios legales y constitucionales de intangibilidad y progresividad[46]. Sin embargo, no son poco comunes las situaciones en las cuales estas disyuntivas se presentan; de allí la importancia de lo expuesto en el cierre del capítulo anterior respecto a la adecuada documentación y ejecución.

El tercer caso, cuando habiendo terminado el vínculo laboral, subsiste el carácter de administrador. En este caso, podría pretender el trabajador la continuidad de la relación de trabajo al haber continuado la prestación de servicios vinculados a las actividades de administrador.

---

43 Ver Artículo 1342 del Código Civil.

44 La Sala de Casación Civil, en sentencia dictada en fecha 7 de noviembre del 2003, dejó establecido que si concurren ambos intereses en una misma persona la obligación se extingue por confusión, y se produce la extinción del proceso, por no existir sujetos con intereses contrapuestos que exijan una solución al estado a través del órgano jurisdiccional, para que resuelva la controversia surgida entre ellos.

45 Ver Artículo 1331 del Código Civil.

46 Los artículos 89 constitucional y 18 de la LOTTT prevén tales principios.

Poder demostrar que se trata de dos relaciones separadas es indispensable para evitar que se entienda que, a pesar de haber finalizado el vínculo laboral desde el punto de vista formal, la continuidad de prestación de servicios como administrador no supuso un intento de simular tal terminación de la relación de trabajo[47].

Este último escenario pudiera resultar aún más complejo en el supuesto en el que la compañía formase parte de un grupo de entidades de trabajo[48], del cual el ex trabajador, formó parte de la junta directiva en varias de las compañías integrantes del grupo.

Bajo este supuesto, no sólo existirá el riesgo de continuidad de la relación de trabajo, sino, además, cabría la posibilidad de que el ex trabajador alegue la existencia de otros vínculos laborales simultáneos con las demás empresas del grupo[49].

Al respecto, la SCS[50] consideró que el hecho de formar parte de la junta directiva de dos empresas distintas en forma simultánea, no conllevaba a la existencia de un vínculo laboral entre el actor y ambas compañías demandadas. De allí entonces la importancia de documentar, correctamente, que el vínculo que subsiste es, exclusivamente, el derivado del carácter de administrador.

En este sentido, ajustándose a derecho la posibilidad de que coexistan las distintas relaciones, así como la posibilidad de que cese alguna de ellas y se mantenga otra, es imperioso para la organización documentar adecuadamente desde el inicio y al momento de su finalización cada una de estas, procurando que no se confundan las condiciones inherentes a cada vínculo.

---

47 Al respecto, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo aplicable en todo caso cuando no sea contrario a la vigente LOTTT, prevé en su literal d) el principio de conservación de la relación de trabajo.

48 De conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la LOTTT.

49 Ver sentencia de la SCS dictada en fecha 14 de mayo de 2014 en el caso: José Nuñez Serra *vs DM Diesel, C.A. y VM Diesel, C.A.,* mediante la cual la Sala consideró que el actor, al haber ocupado cargos estatutarios de Director y Vicepresidente en ambas empresas, ejercía simultáneamente sus funciones de manera regular y permanente en ambas empresas codemandadas, esto aunado a que las mismas conformaban un grupo económico; por lo que se entiende, a falta de prueba en contrario, que el demandante estuvo vinculado con las dos codemandadas mediante una única relación laboral. Esto a pesar de haber negado las codemandadas que el actor haya prestado servicios y mantenido un vínculo laboral con ambas empresas, y la existencia de un grupo económico.

50 Ver sentencia de la SCS Nro. 289 dictada en fecha 20 de abril de 2017 en el caso: Omaira de Jesús Uncein vs. Banco Caroní, C.A. Banco Universal*,* mediante la cual la Sala sentenció que: "fue desvirtuada la presunción de laboralidad, concretamente, la autonomía e independencia en el ejercicio de las actividades, al desempeñar la actora de forma coetánea cargos administrativos para dos empresas distintas, la no subordinación en las actividades, la dieta percibida como contraprestación, etc., aspectos demostrados por la empresa demandada."

4. Recomendaciones prácticas para la delimitación de los vínculos

Con base en lo antes mencionado, sin que el presente listado se entienda como una enumeración cerrada ni taxativa, ya que cada relación debe ser tratada en forma individual; nos permitimos plantear una breve enumeración de buenas prácticas para prevenir algunas de las situaciones planteadas en este artículo, y otras que se puedan presentar.

1. Suscribir un contrato de trabajo y una descripción de cargo que permitan determinar y delimitar las funciones como trabajador, diferenciándolas de aquellas propias del administrador.

2. Establecer en forma precisa las funciones como administrador en los estatutos sociales e incluso ampliarlas mediante instrumento privado.

3. Cuando los accionistas presten algún servicio a la sociedad, verificar la naturaleza del mismo para determinar la existencia o no de una relación de trabajo.

4. Cumplir con la obligación prevista en la LOTTT de hacer entrega de los recibos de pago (artículo 106 LOTTT).

5. En caso de pagos vinculados al carácter de administrador o de accionista, fijar o registrar los mismos mediante Actas de Asamblea o documentos que permitan probar, en forma efectiva, la naturaleza y causa de tales pagos.

6. Realizar el pago de los beneficios laborales, en cuentas y oportunidades distintas a los pagos vinculados al carácter de administrador o socio e identificándolos claramente cada uno de ellos.

7. Manejar en forma adecuada y separada los procesos tributarios vinculados a la declaración y pago de los tributos vinculados a los pagos de naturaleza laboral, los vinculados al pago de dividendos y los relativos al carácter de administrador.

8. Documentar claramente la causa de los pagos laborales, así como de aquellos de naturaleza no laboral.

9. Procurar asignar identificaciones o denominaciones distintas a los cargos laborales y al carácter de administrador, diferenciándolos en la medida de lo posible, en sus funciones, actividades, responsabilidades y medios para ejercer tales funciones.

10. Contar con procesos sólidos y pre aprobados para la emisión de constancias y certificaciones de relación de trabajo, accionaria o del carácter de administrador.

11. Establecer procesos adecuados para comunicar asignaciones vinculadas a las distintas relaciones, que permitan eventualmente determinar a qué corresponde el beneficio particular.

12. Documentar adecuadamente la terminación de los distintos vínculos cuando alguno de ellos subsista.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina:

Alfonzo-Guzmán, Rafael, *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, Decimocuarta Edición. Caracas: Editorial Melvin C.A., 2009.

Carballo Mena, Cesar, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de Trabajo*. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, 2013.

Alfredo Morles Hernández, *Curso de Derecho Mercantil*, Tomo II (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, Tercera Edición, 1989)

Guilarte Lamuño, Reinaldo, «La relación jurídica de los miembros de los despachos de abogados en la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia». En *Régimen Jurídico del Trabajo. La otra mirada*, editado por Cesar Carballo Mena, 135-148. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, 2020.

Francisco Hung Vaillant, *Introducción al estudio de las personas jurídicas* (Caracas, Editorial Concilium, 2004)

Alfredo Morles Hernández, *Curso de Derecho Mercantil*, Tomo II (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, Tercera Edición, 1989), 563.

Roberto Goldschmidt, *Curso de Derecho Mercantil* (Caracas: Ediar Venezolana, S.R.L, 1979)

Mario Bariona, El derecho ilimitado a la remoción de los administradores de las sociedades de comercio. ¿Mito o realidad? en Revista Venezolana de Derecho Mercantil Nro. 8 pp-39-46 (Caracas, Revista Venezolana de Derecho Mercantil, 2022)

Jurisprudencia:

Sentencia Tribunal Suprermo de Justicia. Sala de Casación Social. Alfonso Cordido Espósito contra Servicios Integrales 2000, C.A. y Cleaning Concepts, C.A. 23 de enero de 2014. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/enero/160629-0028-23114-2014-10-1335.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Nº 788. Herbert Cerqueira de Souza contra Moore de Venezuela S.A. 26 de septiembre de 2013. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/156985-0788-26913-2013-11-897.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 428. Alejandro Maurín contra Citibank, N.A. 9 de diciembre de 2019. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/308693-0428-91219-2019-19-169.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 88. Giuseppe Rosciano Polito vs Davines de Venezuela, C.A. 10 de marzo de 2015 http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/175147-0088-10315-2015-13-875.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Emilio Barón Jerez contra Pride Foramer De Venezuela, S.A. 8 de junio de 2010. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0577-8610-2010-08-1872.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justica. Sala de Casación Social. N° 124. Román García Machado contra Banco Hipotecario de Inversión Turística de Venezuela, C.A. 12 de junio de 2001. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/C124-120601-01056.HTM

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Nº 1985. José León Beracasa Rodríguez contra C.A. vs Tenería Primero de Octubre. 9 de octubre de 2007. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/1985-091007-07690.HTM

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 28. Alfonso Cordido Espósito contra Servicios Integrales 2000, C.A. y Cleaning Concepts, C.A. 23 de enero de 2014. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/enero/160629-0028-23114-2014-10-1335.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 88. Giuseppe Rosciano Polito vs Davines de Venezuela C.A. 10 de marzo de 2015. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/175147-0088-10315-2015-13-875.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 414. Concettina Lore De Trotta vs Distribuidora de Quesos La Victoria, C.A., Productos Lácteos de Yaracal, C.A. e Industrias de Queso la Victoria, S.A. 18 de junio de 2015. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/178769-0414-18615-2015-13-670.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 618. Antonio María Cárdenas González contra Banco de Comercio Exterior, C.A. 12 de julio de 2017. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/201025-0618-12717-2017-16-872.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 397. Magdio Rafael Gutiérrez Barbera vs Pandock De Barquisimeto C.A. 11 de agosto de 2023. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/328293-397-11823-2023-23-002.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Nº 375. Omar Enrique García Bolívar vs Macleod Dixon S.C. y otros. 21 de octubre de 2019. ttp://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/307631-0375-211019-2019-04-1682.HT

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Nº 808. Manuela Tomaselli Moccia vs Hoet, Peláez, Castillo & Duque Abogados. 11 de junio de 2008. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0808-11608-2008-07-1520.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Nº 1094. Lionel Rodríguez Álvarez y otros vs Torres, Plaz & Araujo. 8 de octubre de 2010. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/1094-81010-2010-09-911.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N°1197. Alberto La Placa Marín vs Planta de Hielo, Licorería y Agencia de Festejos Guanare, S.A. 31 de octubre de 2012. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/1197-311012-2012-10-774.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. N° 896. Televisión de Margarita, C.A. 12 de julio de 2013. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/896-12713-2013-09-0585.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 285. Adinson Rafael Guatarama Tabata vs Midlan Oil Tools & Services, C.A. 14 de diciembre de 2022. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/321886-285-141222-2022-22-188.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. N° 333. Marcos Filemón Sánchez Montoya y Egli Rosa Arias Vs Constructora Goyca, C.A. 23 de abril de 2018. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/209886-0333-23418-2018-15-445.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. José Nuñez Serra vs DM Diesel, C.A. y VM Diesel, C.A. 14 de mayo de 2014. http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/164088-0590-14514-2014-12-580.HTML

Sentencia Tribunal Supremo de Justicia. Sala Casación Social. Nro. 289. Omaira de Jesús Uncein vs. Banco Caroní, C.A. Banco Universal. 20 de abril de 2017. ttp://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/197761-0289-20417-2017-15-307.HTML

Normativa nacional:

Ley de Reforma Parcial del Código de Comercio. Gaceta Oficial N° 475 Extraordinario del 21 de diciembre de 1955.

Ley de Reforma Parcial del Código Civil. Gaceta Oficial N° 2.990 Extraordinario del 26 de julio de 1982.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005.

Ley de Reforma Parcial del Código de Procedimiento Civil. Gaceta Oficial N° 4.209 del 18 de septiembre de 1990.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto de 2002.