LEGAL
TAX
Dura lex, sed lex

GV&A
GONZÁLEZ, VALDEZ & ASOCIADOS - CONTADORES PÚBLICOS, S.C.

RIF J-40848586-9

LTX Nro. 52 DEL 5 DE NOVIEBRE DE 2025

LA DELIMITACIÓN INELUDIBLE ENTRE EL ACCIONISTA Y EL TRABAJADOR DE DIRECCIÓN: UN ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL EN VENEZUELA

La calificación de un sujeto dentro de la estructura de una entidad de trabajo reviste una importancia capital en el Derecho Laboral venezolano, pues de ella dependen aspectos fundamentales como la estabilidad, la jornada de trabajo y el régimen de prestaciones sociales. En este contexto, la figura del trabajador de dirección, definida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), ha sido objeto de constante debate y precisión por parte de la jurisprudencia, especialmente cuando se intenta asimilarla a la condición de los accionistas o partícipes del capital social de la compañía. Una reciente línea de análisis judicial ha enfatizado la necesidad de una interpretación armónica y rigurosa de la normativa laboral, rechazando cualquier intento de desnaturalizar la esencia de las figuras mercantiles y laborales con fines ajenos a la protección del trabajo.

El núcleo de esta discusión radica en la pretensión de equiparar la figura del accionista con la del trabajador de dirección, una afirmación que resulta, a todas luces, incorrecta y que desnaturaliza la esencia misma de los accionistas como partícipes del capital social de la compañía. El accionista, por definición, es un socio capitalista, cuyo vínculo con la entidad de trabajo es de naturaleza mercantil y societaria, no laboral. Su participación se centra en la propiedad y en la toma de decisiones estratégicas a través de los órganos de gobierno de la sociedad, mas no necesariamente en la ejecución de un proceso social de trabajo bajo dependencia.

El Principio de la Primacía de la Realidad y la Calificación del Cargo

Para comprender la distinción, es menester acudir a las disposiciones de la LOTTT. El artículo 37 de la Ley establece con claridad que se entiende por trabajador o trabajadora de dirección aquel que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, o el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones. Esta definición se basa en tres criterios funcionales: la intervención decisoria, la representación patronal o la sustitución de funciones (tal como se desprende de sentencia dictada por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del 10 de abril 2018, expediente: Ap21-L-2017-001634).

Sin embargo, la norma no puede interpretarse de manera aislada o formalista. El artículo 39 de la LOTTT es absolutamente diáfano al compeler al patrono y a los órganos jurisdiccionales a calificar a sus trabajadores de acuerdo a la naturaleza real de las labores que ejecuta, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes, de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo. Este principio de la primacía de la realidad de los

hechos, fundamental en el derecho laboral, exige que la calificación del cargo se base en las funciones efectivamente desempeñadas y no en títulos o formalidades documentales.

Ello implica que, aun cuando los accionistas pudieran ostentar la condición de administradores o directores de la entidad de trabajo, no se les podría considerar trabajadores de dirección si fácticamente no efectúan ninguna labor real dentro de la entidad de trabajo. La mera titularidad de acciones o la posesión de un cargo formal en la estructura administrativa no es suficiente para subsumir a un individuo en la categoría de trabajador de dirección. Es indispensable que la persona cumpla con las funciones materiales de intervención en la toma de decisiones, representación o sustitución del patrono, tal como lo exige el artículo 37 *ejusdem*. La jurisprudencia ha sido constante al señalar que la determinación de un trabajador como de dirección obedece a una situación de hecho, mas no de derecho formal (como se dispone en sentencia de Tribunal Sexto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del 4 de mayo de 2017, expediente: Ap21-L-2016-000250).

La Exigencia de la Persona Natural: Interpretación Armónica de la LOTTT

Por otra parte, la norma laboral venezolana exige una interpretación armónica de sus disposiciones. Si bien el artículo 37 define las funciones del trabajador de dirección, el artículo 35, que le precede, no deja dudas respecto a la naturaleza de las personas que pueden ser consideradas trabajadores. En tal sentido, el artículo 35 establece que 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 (Sentencia Nro. 01349 de la Sala Político Administrativa del 9 de octubre de 2014, expediente: 2014-0979).

Esta previsión es crucial. La relación de trabajo, por su propia naturaleza, es una relación *intuitu personae*, es decir, se establece en consideración a la persona del trabajador. Al establecer la norma que el trabajador debe ser una persona natural, el artículo 37 debe interpretarse armónicamente con las disposiciones que le preceden y le siguen.

Esta interpretación se refuerza con el contenido del artículo 41 de la LOTTT, el cual define al representante del patrono o de la patrona como toda persona natural que en nombre y por cuenta de este ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras. La ley es enfática al limitar la capacidad de ser sujeto de una relación laboral, incluso en el nivel de dirección, a las personas naturales.

Así pues, fácticamente resulta por demás quimérico e inverosímil tratar de subsumir a los accionistas de la compañía a la definición de trabajadores de dirección, cuando estos se integran por personas jurídicas. Una persona jurídica, al ser una ficción legal, carece de la capacidad de prestar servicios personales bajo dependencia, que es el elemento esencial de la relación laboral. Por lo tanto, cualquier intento de aplicar la definición de trabajador de dirección a un accionista que sea una persona jurídica contraviene el espíritu y la letra de la LOTTT, específicamente al ignorar el requisito

de la persona natural establecido en el artículo 35 y reiterado en el artículo 41.

La condición de accionista, incluso si se combina con la de administrador, no puede ser utilizada como un subterfugio para encuadrar a sujetos que no cumplen con los requisitos esenciales de la relación laboral. La ley laboral protege al individuo que presta un servicio personal y dependiente, no al capitalista o al ente societario.

La Finalidad de la Norma Jurídica y la Prohibición de Interpretaciones Recaudatorias

Debe resaltarse con especial atención que las normas jurídicas tienen como propósito fundamental regular fenómenos sociales y establecer un marco de convivencia y justicia. En el ámbito laboral, el objetivo es proteger al trabajador como parte débil de la relación. Por lo tanto, aun cuando se sostiene que la práctica cotidiana, administrativa o judicial no constituyen bajo ningún concepto fuentes de derecho, tampoco puede la Administración Pública o los órganos jurisdiccionales adoptar interpretaciones normativas que ignoren los hechos sociales que la norma pretende regular, a fin de favorecer la recaudación o cualquier otro interés que desvirtúe el principio protector del derecho del trabajo.

La interpretación de la ley debe ser teleológica y sistemática. La LOTTT busca regular el proceso social de trabajo y las relaciones que de él se derivan. Intentar extender la figura del trabajador de dirección a los accionistas que no ejercen funciones reales, o peor aún, a las personas jurídicas, no solo distorsiona la naturaleza del contrato de trabajo, sino que también introduce inseguridad jurídica y permite que se utilicen categorías laborales para fines puramente fiscales o administrativos, ajenos a la protección del trabajo.

En conclusión, la calificación de trabajador de dirección es una excepción al régimen general de protección laboral, que excluye a quienes la ostentan de beneficios como la inamovilidad laboral y los límites de la jornada de trabajo. Precisamente por ser una excepción, su aplicación debe ser restrictiva y rigurosamente apegada a la realidad de las funciones ejecutadas. La jurisprudencia venezolana reafirma que la condición de accionista, por sí misma, no confiere la calidad de trabajador de dirección. Esta calificación exige la concurrencia de dos elementos esenciales: primero, que el sujeto sea una persona natural que preste servicios personales bajo dependencia (Artículo 35 y 41 LOTTT); y segundo, que la naturaleza real de sus labores implique la intervención efectiva en la toma de decisiones, la representación o la sustitución del patrono (Artículo 37 y 39 LOTTT). Cualquier interpretación que pretenda asimilar al accionista, especialmente si es una persona jurídica, a la figura del trabajador de dirección, desborda el marco legal y desvirtúa los principios fundamentales del Derecho del Trabajo venezolano.

En caso de requerir información adicional sobre el tema, puede contactarnos a través de nuestros correos electrónicos a las direcciones señaladas al final de este Legal Tax

González, Valdez & Asociados - Contadores Públicos, S.C.
Telf.: (+58) 212-310.85.70 / 310.85.71 **E-Mail.:** mvaldez@gonzalezvaldez.com / rpire@gonzalezvaldez.com / rpacheco@gonzalezvaldez.com / vmunoz@gonzalezvaldez.com / suzcategui@gonzalezvaldez.com

GV&A

GONZÁLEZ, VALDEZ & ASOCIADOS - CONTADORES PÚBLICOS, S.C.

Imagen: Pressfoto de Freepik

González, Valdez & Asociados - Contadores Públicos, S.C. (GV&A), es una firma independiente que presta servicios de auditoría, impuestos y consultoría, y mantiene una alianza con Leading Edge Alliance, Inc. (LEA Global). Dado que LEA Global es una asociación de firmas independientes de servicios profesionales, este aviso de privacidad es emitido por GV&A y no cubre a ninguno de nuestros miembros independientes, socios globales o afiliados relacionados con LEA Global.

GV&A no asume compromiso alguno de manera expresa o implícita, en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en esta comunicación. Antes de tomar cualquier decisión o ejercer cualquier acción que pueda impactar su negocio, recomendamos consultar con un profesional experto en la materia.

Para mayor información, favor visitar www.gonzalezvaldez.com

© 2025 González, Valdez & Asociados - Contadores Públicos, S.C. (GV&A). Todos los derechos reservados. RIF: J-40848586-9.