



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en Derecho  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2014/ 2015  
Convocatoria: Julio

## **La retribución de los Administradores de las Sociedades de Capital.**

## **The remuneration of directors of the capital companies.**

Realizado por el alumno D. Javier González Castaño.

Tutorizado por el Profesor D. Jose Luis Sánchez – Parodi Pascua.

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho Mercantil.



#### ABSTRACT

This research work deals with the retribution of directors of capital companies. For them we have analyzed the applicable legislation, mainly the 31/2014 law by which the capital law society in changed to improved the corporative administration as well as various resolutions of the General Register Directory and that of the Registry Office and sentences from the Supreme Court.

Through this study we direct and reflect the objectives that, with the retribution system and all things related with its decision, modification and lost of rights we try to achive.

#### RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda la retribución de los administradores de las sociedades de capital. Para ello hemos analizado la legislación aplicable, principalmente la Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, así como diversas resoluciones de la Dirección General de Registros y del Notariado y sentencias del Tribunal Supremo.

Mi propósito a través de este estudio es orientar y reflejar los objetivos que se persiguen con los sistemas de retribución y todo lo relacionado con su determinación, modificación y pérdida del derecho al mismo.

## Índice

<b>I.</b>	<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Precedentes legales, doctrinales y derecho comparado</b>	<b>5</b>
-	Precedentes legales y doctrinales	5
-	Derecho comparado	10
<b>III.</b>	<b>Noción de retribución y principios ordenadores del régimen legal de la retribución de los administradores</b>	<b>15</b>
-	Noción de retribución	15
-	Principios ordenadores del régimen legal de la retribución de los administradores	18
<b>IV.</b>	<b>Calificación jurídica de la relación entre administrador y la sociedad</b>	<b>22</b>
<b>V.</b>	<b>Sistemas de retribución</b>	<b>31</b>
-	Retribución fija	34
-	Dietas de asistencia	35
-	Participación en beneficios	36
-	Retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia	38
-	Retribución vinculada a las acciones de la sociedad	38
-	Indemnizaciones por cese	41
-	Retribución en especie	42
-	Retribución externa	43

<b>VI. Conclusiones</b>	<b>45</b>
<b>VII. Bibliografía</b>	<b>48</b>
<b>VIII. Otros documentos jurídicos</b>	<b>49</b>

## Introducción

La Ley de Sociedades de Capital establece que los administradores de las sociedades mercantiles de capital no tienen derecho a ser retribuidos, salvo que se determine expresamente lo contrario en los estatutos sociales de la misma. La Ley deja pues a la autonomía de los estatutos de cada sociedad la retribución o no de sus administradores. De hecho, en la práctica empresarial es muy frecuente que estos sujetos reciban remuneraciones por el desempeño de su cargo.

En España, el sistema de retribución de los administradores está estructurado sobre la base de varias normas y resoluciones, concretamente en:

- La Ley de Sociedades de Capital.
- El Reglamento del Registro Mercantil.
- Resoluciones de la Dirección General de Registros y del Notariado.
- Numerosas sentencias del Tribunal Supremo.
- Recomendaciones sobre el buen Gobierno.

Cabe puntualizar dos aspectos relevantes a la hora de analizar la retribución de los administradores. Por un lado, se trata de un tema con una escasa regulación en nuestro derecho, lo cual ha suscitado multitud de controversias y, por otro lado, es necesaria la ampliación de dicha regulación ya que existen numerosos intereses que se han de proteger dentro del marco societario. Por lo tanto, podemos señalar que la normativa es rigurosamente escasa y de carácter formalista. Así, debemos acudir a las interpretaciones realizadas por el Tribunal Supremo, por la Dirección General de Registros y del Notariado y, como señala ALCOVER GARAU a "*la incidencia de*

*normas civiles, mercantiles, laborales, contables y tributarias, cuyo análisis completo es preciso al objeto de ofrecer una panorámica total de dicha retribución<sup>1</sup>.*

Respecto a los intereses que se deben proteger dentro del marco societario, partimos de la base de limitar el poder de la mayoría en caso de modificaciones en los estatutos y de proteger con más intensidad la tutela del socio y de la minoría, como establece el Tribunal Supremo, se trata de *"cortar los excesos que reiteradamente se vienen cometiendo por los socios mayoritarios que, abusando de su fuerza numérica y de capital, absorben los puestos directivos y de administración para asignarse pingües emolumentos con cargos a los beneficios sociales en proporción desorbitada en relación a su función, dejando para los accionistas una exigua cantidad<sup>2</sup>".* Así, la Dirección General de Registros y del Notariado establece que *"el sistema protege, por tanto, tuitivamente tanto los intereses de la sociedad, como de los acreedores o terceros, de socios y de los propios administradores<sup>3</sup>".*

---

<sup>1</sup> ALVOVER GARAU, Guillermo, La retribución de los administradores de las sociedades de capital. Coordinación de su régimen jurídico mercantil, laboral, tributario y contable, RSD 5 (1995) pp. 131 y ss.

<sup>2</sup> STS de 1 de julio de 1963 y STS de 17 de mayo de 1979.

<sup>3</sup> RDGRN de 26 de abril de 1989. EDD 1989/4412.

## Precedentes legales, doctrinales y derecho comparado

### Precedentes legales y doctrinales

El régimen de la remuneración de los administradores actualmente está regulado en la vigente Ley de Sociedades de Capital de 2010, modificada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del gobierno corporativo. La retribución de los administradores ha sido objeto de controversia en sus últimas regulaciones, concretamente en relación con las menciones estatutarias sobre el mismo.

Hasta llegar a la regulación actual debemos retroceder en el tiempo hasta el año 1951 con la Ley de Sociedades Anónimas, que disponía ya en su artículo 74 que la remuneración de los administradores debía estar reflejada en los Estatutos. En la modificación de la Ley de Sociedades Anónimas del año 1989 se mantiene la redacción original desde la Ley de 1951, al establecer que en los estatutos sociales debe constar el sistema de retribución<sup>4</sup>. Debemos tener en cuenta que *“hasta la reforma de 1989, el artículo 122.3º del Código de Comercio partía de la figura del administrador como mandatario, en cuyo caso y para los actos de comercio funcionaría como un comisionista y, en consecuencia, con derecho a premio (artículo 277 Cco) y satisfacción de gastos y desembolsos (artículo 278 Cco)”*<sup>5</sup>.

A continuación, la Ley de Sociedades Anónimas recogió la nueva redacción respecto a la retribución de los administradores en su artículo 130, estableciendo que:

---

<sup>4</sup> Ley de 17 de julio de 1951 de Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas. BOE 199, de 18 de julio de 1951.

<sup>5</sup> Sanjuán y Muñoz, Enrique. Órganos de la Sociedad de Capital. 2008.

*“La retribución de los administradores deberá ser fijada en los estatutos. Cuando consista en una participación en las ganancias, solo podrá ser detraída de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4 %, o el tipo más alto que los estatutos hayan establecido.*

*La retribución consistente en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones, deberá preverse expresamente en los estatutos, y su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de accionistas. Dicho acuerdo expresará, en su caso, el número de acciones a entregar, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración de este sistema de retribución”.*

La primera parte de este artículo mantiene, como ya habíamos mencionado, la redacción original de la Ley de Sociedades Anónimas de 1951, pero la segunda parte del mismo se añadió por “razones de técnica legislativa” como así lo establece la Ley 55/1999 de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>6</sup>. También cabe hacer referencia a la Disposición Adicional 4ª de la Ley de Sociedades Anónimas donde se establece la necesidad de aprobar por la Junta General el sistema retributivo cuando se refiera a directores generales o asimilados<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Disposición Adicional Decimonovena. Modificación del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de marzo.

<sup>7</sup> Disposición Adicional 4ª Ley de Sociedades Anónimas de 1989: " *La aplicación de sistemas de retribución consistentes en entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como cualquier otro sistema de retribuciones que esté referenciado al valor de las acciones, a Directores generales y asimilados de las sociedades cotizadas, que desarrollen funciones de alta dirección bajo dependencia directa de los órganos de administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados de la sociedad cotizada requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas*".

Por otro lado, en el actual Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil, en su artículo 124, referente a la “*Administración y representación de la sociedad*”, se establece en su apartado tercero que en los estatutos sociales “*se indicará el número de administradores o, al menos, el máximo y el mínimo de éstos, así como el plazo de duración de su cargo y el sistema de retribución, si la tuvieren. Salvo disposición contraria de los estatutos la retribución correspondiente a los administradores será igual para todos ellos*”. Sin embargo, en el RRM de 1956, en su artículo 102, h) no se utilizó la expresión de “sistema de retribución”, sino la “forma de retribución”. Respecto a esto, SANCHÉZ CALERO entendió que con este cambio no se pretendía establecer un nuevo régimen legal, sino “*otorgar mayor flexibilidad a las cláusulas estatutarias*”. Para este autor, la expresión “forma” hace referencia a la manera de fijar la retribución de los administradores, mientras que la expresión “sistema” se entiende “*como el conjunto de reglas relativas al procedimiento de determinación de esa remuneración*”. Así también lo ha manifestado la Dirección General de Registros y del Notariado en sus últimas resoluciones.

También debemos hacer referencia a las Sociedades Anónimas Cotizadas. La reciente reforma normativa sobre el régimen de estas sociedades se ajusta a la transposición normativa de señaladas recomendaciones contenidas en el Informe Aldama<sup>8</sup>, lo que ha supuesto la incorporación y el reforzamiento a nuestro ordenamiento

---

<sup>8</sup> Este informe se caracteriza por establecer la necesidad de publicidad y transparencia en la fijación de la retribución de los administradores. Según el apartado 1.1 de consideraciones generales del Informe Aldama, “*se constituye una comisión especial de carácter técnico para el estudio de los criterios y pautas a que deben someterse las sociedades emisoras de valores e instrumentos admitidos a negociación en los mercados organizados, en sus relaciones con los consultores, analistas financieros y las demás empresas, personas y entidades que las asisten o prestan sus servicios profesionales, así como las que han de regir entre estas últimas, con la finalidad de aumentar la transparencia y la seguridad en los mercados financieros, a la luz de los cambios estructurales, la actual economía globalizada y las tendencias de los*

jurídico en materia de retribución de los administradores, orientado siempre a la transparencia del mercado.

Por ello, haremos mención a la Ley de Transparencia<sup>9</sup>, que introdujo el artículo 116 de la Ley del Mercado de Valores, que ha sido derogado por la modificación introducida en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que obligaba a las Sociedades Anónimas Cotizadas a incorporar, en un contenido mínimo *“la identidad y remuneración de sus miembros, funciones y cargos dentro de la sociedad”*. Según Sánchez Calero<sup>10</sup> *“la remuneración de los administradores de las sociedades anónimas cotizadas tiene una regulación complementaria en el reglamento del consejo de administración y en las recomendaciones sobre el buen gobierno”*. Respecto a la retribución de los administradores también la Disposición adicional 15ª de la Ley del Mercado de Valores<sup>11</sup> establece que *“Los directivos de sociedades cuyas acciones estén admitidas a negociación en una Bolsa de Valores, deberán comunicar a la Comisión Nacional del Mercado de Valores las entregas de acciones y los derechos de opción sobre acciones que reciban en ejecución de un sistema de retribución de dicha sociedad. Igualmente deberán comunicar los sistemas de retribución, y sus*

---

*mercados internacionales. Además, esta Comisión analizará el estado actual de situación y grado de asunción del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.”*

<sup>9</sup> Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas.

<sup>10</sup> F. SANCHEZ CALERO. Los administradores en las sociedades de capital. Pág. 756.

<sup>11</sup> Introducida por la Disposición adicional 17ª de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social.

*modificaciones, referenciados al valor de las acciones que respecto de los mismos se establezcan".*

Por otro lado, la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, en su artículo 12.2 estableció que en las escrituras de constitución de la sociedad debían constar los estatutos y concretamente, si acudimos al artículo 66 de dicho texto legal, esos estatutos deben reconocer la remuneración cuando así se haya previsto. Sin embargo, el artículo 184.5 LSRL establece la necesidad de que los estatutos de la sociedad fijen el sistema de retribución, al igual que la aplicación de un sistema de distribución igual entre los diferentes administradores cuando los estatutos no dispongan nada sobre dicha retribución. Por lo tanto, el carácter retribuido del cargo del administrador requiere de una determinación estatutaria fijando el concreto sistema de remuneración, que no se puede dejar al arbitrio de la Junta General<sup>12</sup>. Así, no es aceptable una cláusula estatutaria que disponga la fijación de la retribución de los administradores al concierto de la Junta General, debido a la necesidad de la plasmación de la previsión estatutaria del sistema concreto de retribución<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> STS de 21 de abril de 2005: “*La retribución de los administradores ha de constar en los estatutos con certeza y no ser contraria a lo dispuesto en este precepto (Resolución de la Dirección General de los Registros de 29 de Noviembre de 1956 y Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de Noviembre de 1961). Los estatutos han de precisar el concreto sistema retributivo. No es suficiente que la norma social prevea varios sistemas retributivos para los administradores, dejando a la junta de accionistas la determinación de cuál de ellos ha de aplicarse en cada momento (Resoluciones de la Dirección General de los Registros de 18 de Febrero y de 26 de Julio de 1991)*”.

<sup>13</sup> RDGRN de 21 de Septiembre 1999 y RDGRN de 15 de Octubre 1998.

## Derecho Comparado

En la materia a tratar debemos realizar un análisis de dicha cuestión en otros ordenamientos para así obtener una visión más amplia sobre la retribución de los administradores, lo que nos ayudará a interpretar nuestro propio ordenamiento y en el caso de que existan lagunas, suplirlas. Así, desarrollaremos algunas ideas generales sobre el derecho comparado.

En Europa contamos, respecto al órgano de administración de las sociedades anónimas, con dos sistemas o modelos distintos<sup>14</sup>. Por un lado, está el sistema “monista”, donde las funciones de administración y dirección recaerán en un sólo órgano administrativo. Por otro lado, está el sistema “dualista” donde encontraremos dos órganos de administración: uno encargado de la dirección y otro encargado de la vigilancia.

Respecto a la regulación de la retribución de los administradores, existen muchas diferencias en los diferentes países de la Unión Europea. Así, España cuenta con una regulación muy escasa y parca, mientras que en otros países como Francia, existe una regulación detallada y minuciosa o Reino Unido que carece de regulación expresa sobre ello. Por otro lado, nuestro ordenamiento establece que la remuneración de los administradores de las sociedades de capital debe determinarse en los estatutos sociales

---

<sup>14</sup> El artículo 124.5 del Reglamento del Registro Mercantil establece que: “*Cuando se trate de una sociedad anónima europea, en los estatutos se hará constar el sistema de administración, monista o dual, por el que se opta. Si se opta por el sistema de administración monista, serán de aplicación las reglas de este artículo. Si se opta por el sistema de administración dual, se hará constar en los estatutos la estructura del órgano de dirección, así como el plazo de duración en el cargo. En su caso, se hará constar también el número máximo y mínimo de los componentes del consejo de dirección y del consejo de control, así como las reglas para la determinación de su número concreto*”.

de la misma, mientras que en los restantes países europeos es suficiente que dicha remuneración se establezca por la Junta General. Sin embargo, Portugal mantiene un sistema mixto basado tanto en la determinación estatutaria como en la competencia de la Asamblea General.

Otra importante diferencia de nuestro ordenamiento con el resto de países europeos es el principio de presunción de igualdad. En España, todos los administradores deben partir de dicho principios, pero en países como Portugal o Alemania, cada administrador tendrá una remuneración en atención a las funciones que desempeñen en la sociedad.

A continuación, analizaremos algunos aspectos relevantes de diferentes países de la Unión Europea.

En primer lugar acudiremos al derecho italiano. El aspecto más relevante en el derecho italiano sobre la retribución de los administradores es la cuestión del derecho a la misma, la cual se presume onerosa, tanto para las sociedades anónimas como para las sociedades de responsabilidad limitada<sup>15</sup>. Este carácter de onerosidad del cargo de los administradores determina que éstos tienen el derecho a ser retribuidos, se disponga ello o no en los estatutos, salvo que dicho administrador haya renunciado a tal derecho por la función que realiza. Estamos ante una de las diferencias entre el ordenamiento italiano y el ordenamiento español ya que en Italia la retribución del administrador es tratada como un negocio natural, el cual se puede suprimir con la determinación de la

---

<sup>15</sup> Artículo 2487 Codice Civile.

gratuidad del cargo del administrador en el estatuto social<sup>16</sup>. Otra circunstancia relevante es que los estatutos de las sociedades italianas deben establecer el sistema o modalidad retributiva de sus administradores, sin determinar el *quantum*, ya que en la legislación italiana no hay criterios que determinen la cuantía de la retribución y no se puede establecer una regla general para ello ya que habría que tener en cuenta las circunstancias que concurriesen en cada caso. En el supuesto de que no se fije la remuneración ni en los estatutos sociales ni por la Junta General, el administrador tendrá derecho a acudir al Juez competente para que éste determine la retribución que debe percibir el mismo, condenando a la sociedad a abonar dicha cantidad.

Por otro lado, la legislación italiana no establece una regulación específica sobre la acumulación de cargos por parte del administrador. Este aspecto ha sido discutido con asiduidad en los tribunales y ha generado una gran casuística jurisprudencial estableciendo la admisión y la compatibilidad, en cuanto a la relación del administrador con la sociedad, entre el nexo mercantil, por la administración societaria, y la laboral, en función de la existencia de subordinación o dependencia<sup>17</sup>.

En segundo lugar citaremos el derecho inglés. La doctrina británica establece como regla general que los administradores de las sociedades de capital no tienen

---

<sup>16</sup> Fernando SÁNCHEZ CALERO, "Administradores", en Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas (Dir. por F. Sánchez Calero), tomo IV, Madrid, 1994, pag. 159, donde critica la presunción de gratuidad de la remuneración de los administradores del Derecho español.

<sup>17</sup> Se establece que no existe subordinación, por lo que no habrá relación laboral, en el caso de que se trate de un administrador único o de un administrador que tenga numerosas facultades de gestión. Así, Tusquets Trías de Bes establece que "*no es posible concentrar en una misma persona el poder de dirección y control propio del empleador con el deber de subordinación del trabajador asalariado o dependiente*".

derecho a remuneración, salvo previsión estatutaria.. El régimen legal inglés sobre las sociedades de capital no cuenta con una regulación específica sobre la retribución de los administradores, contando sólo con algunas referencias respecto a ello. Por lo tanto, en el caso de que no se prevea en los estatutos sociales o el órgano competente no de autorización a dicha retribución, los administradores no podrán acudir a los tribunales para reclamar las respectivas cantidades que debieran percibir por la prestación de sus servicios. Sin embargo, en el supuesto de que perciban una remuneración que no esté autorizada por el órgano competente, tendrán, los administradores, la obligación de devolverla<sup>18</sup>.

Por otro lado, el derecho inglés no exige, como así lo hace el régimen español, que el sistema de retribución se determine mediante previsiones estatutarias, por lo que es suficiente con que se realice alguna mención en el estatuto sobre la misma, o que exista acuerdo entre la Junta General de socios.

En cuanto a la relación jurídica entre el administrador y la sociedad, cabe destacar que el derecho británico cuenta con los denominados *executive directors*, esto es, aquellos administradores ejecutivos que cuentan con una relación mercantil societaria y una relación laboral, con un contrato de prestación de servicios y, los *Non - executives directors*<sup>19</sup>, es decir, aquellos que carecen de una relación de empleo con la sociedad.

Cabe destacar, respecto a la retribución de los administradores en el derecho inglés, el "*Informe Cadbury*". Se trata de un informe realizado en el año 1992, con el

---

<sup>18</sup> Así, PENNINGTON, *Company Law*, cit., pag. 747.

<sup>19</sup> En ocasiones también se les denomina "out side" directors, lo que entendemos en España como administradores externos o directores independientes. Vid. CHARKHAM, op. cit., p. 269.

objetivo principal de regular circunstancias específicas que se daban en la relación de la administración de la sociedad respecto a la responsabilidad y a las informaciones financieras. Este informe no trataba en profundidad la remuneración de los administradores, por lo que el gobierno británico nombró un Comité para revisar los problemas que se daban respecto a dichas remuneraciones. Así, se crea el "*Informe Greenbury*", tratando los temas de los Comités de la retribución, la publicidad y política de retribución, así como los contratos celebrados entre la sociedad y los administradores, con el objetivo de conseguir un equilibrio entre los intereses de los administradores y de los socios.

En tercer lugar, haremos referencia al sistema francés. La principal característica del derecho francés, a diferencia del resto de países de la Unión Europea, es que cuenta sólo con una modalidad de carácter general con la que los administradores de las sociedades se pueden remunerar, constituyéndose así como una incentivación a los administradores para que participen de manera activa en la sociedad, asistiendo a las sesiones del Consejo de Administración. Esta modalidad es la denominada dietas por asistencia<sup>20,(7)</sup> considerada como un sistema retributivo de cantidad fija que debe ser determinada por la Junta General. Sin embargo, también está la posibilidad de percibir remuneraciones excepcionales, es decir, aquellas correspondientes a trabajos efectivamente desarrollados en interés de la sociedad. Debemos destacar que este régimen retributivo afecta sólo a las sociedades anónimas. En las sociedades de responsabilidad limitada los administradores pueden ser remunerados mediante una retribución variable como puede ser la participación en los beneficios.

---

<sup>20</sup> En la traducción al francés "jetons de présence".

## Noción de retribución y principios ordenadores del régimen legal de la retribución de los administradores

### Noción de retribución

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo no delimita la noción de retribución de los administradores, limitándose a regular expresamente las modalidades de los sistemas de remuneración, la determinación de los conceptos retributivos a percibir por los administradores y otros aspectos específicos sobre la misma.

Al hablar de retribución entendemos por tal el beneficio recibido por la prestación de bienes o de servicios. En términos generales, podemos definir la retribución la *"recompensa o pago de algo"*<sup>21</sup>. En una primera aproximación, los términos recompensar, retribución y remuneración pueden ser considerados sinónimos en algunos aspectos de sus significados, pero jurídicamente no significan lo mismo. Esto es así porque la expresión *"pago"* la extraemos de la legislación civil y, por otro lado, porque las expresiones de *"retribución y remuneración"* parten de vinculaciones jurídicas u obligaciones legales. Por lo tanto, una noción amplia de retribución, en el ámbito estrictamente mercantil, puede ser aquella que se adopta *"como todas clase de prestación o ventaja económica, directa o indirecta, a los titulares del órgano a cargo de la sociedad, cuya causa de atribución patrimonial se encuentre en la prestación de servicios inherentes al cargo de administrador o en razón del mismo"*<sup>22</sup>. Otro concepto a destacar por la doctrina es la aportada por el autor GAY DE MONTELLA, que establece que la retribución es como *"un positivo estímulo y una eficaz excitación para*

---

<sup>21</sup> Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

<sup>22</sup> Derecho de Sociedades Anónimas Cotizadas. Retribución de los Administradores de las Sociedades Cotizadas. Manuel Antonio Domínguez García. Capítulo 23. Página 1065.

*que los gerentes de las sociedades anónimas contribuyan al desarrollo y florecimiento de la marcha de estas asociaciones mercantiles"*<sup>23</sup>.

También podemos entender la noción de retribución de los administradores como uno de los instrumentos, utilizado en la gestión de la actividad de la sociedad por los órganos de administración con el fin de conseguir los intereses sociales propuestos<sup>24</sup>.

Así, cabe destacar que el sistema de retribución se ha convertido en un tema transcendental y en una condición necesaria para la aceptación del cargo del administrador, aunque dicho órgano será diferente en función de la complejidad de la sociedad, del volumen de negocios de la misma, de su estructura, de la propia identidad de la sociedad (cotizada o no cotizada), de las funciones que se realizan en la misma, etc.

En la retribución podemos encontrar varias modalidades. En primer lugar, las clasificamos en dos grandes grupos: únicas y variadas o compuestas. Dentro de estas modalidades y siempre en relación directa con el cargo desempeñado por el administrador, se comprenden, desde el punto de vista jurídico, las prestaciones puras, condicionales o a plazo; instantáneas o diferidas; fijas o variables; dinerarias o en especie; o incluso derechos potestativos de contenido patrimonial. Por ello, debemos incluir en la noción de retribución los sueldos, alquileres de vivienda, tarjetas de crédito, entrega de acciones, derechos de opción sobre acciones, participaciones en beneficios,

---

<sup>23</sup> R. GAY DE MONTELLÁ. Tratado de compañías anónimas. Legislación comercial y tributaria. Cuarta edición. 1947. Página 265.

<sup>24</sup> León Sanz, Francisco José, *"La previsión en los Estatutos de la Retribución de los Administradores de las Sociedades Anónimas. El Estado de la cuestión en la Doctrina Española"*, en Massaguer Fuentes, José; Soler, Luis Antonio; Díaz Moreno, Alberto y Arribas Hernández, Alberto, (Directores): Salelles, Jose Ramón; Guerrero M<sup>º</sup> Jesús y Fuentes Devesa, Rafael (Coordinadores), *"I Foro de encuentro de jueces y profesores de derecho mercantil"*, ed, Tirant lo blanch, Valencia, 2010. págs. 13 a 32.

bonus, seguros de vida, fondos y planes de pensiones, entre otros. En sentido contrario, ofreciendo la vertiente negativa del concepto de retribución de los administradores, no incluimos o calificamos como remuneración las gratificaciones o recompensas pecuniarias por los servicios prestados esporádica y extraordinariamente, ya que éstos no se encuentran en la obligación de hacer de los administradores, aunque guarden cierta relación con el cargo. Asimismo, tampoco debemos apreciar como retribución los supuestos de asistencia financiera, los encargos especiales, o las prestaciones complementarias de servicios compatibles con el cargo.

De todas las formas de remuneración posibles, la Ley hace especial referencia a la participación en los beneficios sociales con el fin de evitar que se puedan limitar o anular los derechos económicos y patrimoniales que tienen los accionistas. Así, en la Sociedad de Responsabilidad Limitada, como establece el artículo 218.2 de la Ley de Sociedades de Capital *"el porcentaje máximo de participación en ningún caso podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios"*, por lo que la retribución del administrador no podrá exceder dicho porcentaje máximo de los beneficios que se reparten entre los socios. Por otro lado, en las Sociedades Anónimas, el artículo 218.3 del mismo texto legal establece que *"la participación solo podrá ser detráida de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del cuatro por ciento del valor nominal de las acciones o el tipo más alto que los estatutos hayan establecido"*, es decir, dicha participación en beneficios se condicionará al reparto de unos dividendos mínimos a los accionistas<sup>25</sup>.

Este sistema, con la antigua Ley de Sociedades Anónimas, fue objeto de numerosas críticas ya que dio lugar en bastantes casos a abusos por parte de los administradores. Por ello, algunos países no entran a regular este sistema y muchos

---

<sup>25</sup> Lecciones de derecho mercantil. Volumen I. Juan Luis Iglesias Prada y Javier García de Enterría. Los órganos sociales de las sociedades de capital. Lección 22. Página 214. Edición 12º. 2014.

otros lo hacen incluyendo normas para establecer ciertos límites a la utilización del mismo<sup>26</sup>.

También se hace hincapié en la Ley nombrada con anterioridad, en su artículo 219, a la remuneración vinculada a las acciones de la sociedad, al expresar que "*en la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas*", es decir, se necesitará, para un mayor control por parte de los accionistas, un acuerdo de la Junta General de accionistas.

#### Principios ordenadores de la retribución de los administradores.

De la estructura legal del Derecho de Sociedades, que, en cuanto al concepto que estamos analizando nos da pocos matices, podemos extraer una serie de principios ordenadores del régimen normativo en materia de retribución de administradores:

- *Principio de Gratuidad y de reserva estatutaria.*

Según los artículos 217 a 219 de la vigente Ley de Sociedades de Capital, la regla general en la retribución de los administradores son los principios de presunción de gratuidad y de reserva estatutaria, es decir, salvo que los estatutos sociales dispongan lo contrario, debemos entender que el cargo que desempeña el administrador es gratuito.

---

<sup>26</sup> Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas. Tomo IV. Fernando Sánchez Calero. Editorial Revista de Derecho Privado. 1994.

La presunción implícita de gratuidad del cargo del administrador existe desde la Ley de Sociedades Anónimas de 1951, que en su artículo 74 sólo hacía referencia a que la retribución de los administradores debía ser fijada en los estatutos. Asimismo se refleja en la Ley de Sociedades Anónimas de 1989, en su artículo 130. Aunque estos textos legales no lo citaran expresamente, se presume que si no lo establecen en los estatutos sociales, el cargo de administrador será gratuito.

Respecto al principio de reserva estatutaria, cabe hacer referencia a que la modalidad o modalidades retributivas deben estar previamente fijadas en los estatutos de la sociedad, por lo que todas las percepciones retributivas que reciban los administradores al margen de los estatutos deben ser nulas. Así, ni la Junta General, como órgano soberano, puede convalidar o ratificar dichas percepciones retributivas si no han sido previstas estatutariamente<sup>27</sup>.

Es conveniente en este punto determinar que la competencia para fijar la retribución de los administradores corresponde a la Junta General, órgano encargado de fijar la remuneración, con el régimen de mayorías reforzado establecido para la modificación de los estatutos. Existe unanimidad en considerar que no hace falta que los estatutos fijen las cantidades concretas que vaya a percibir cada administrador, es decir, no es necesario que la retribución deba quedar determinada estatutariamente y se pretende la posibilidad de que sea determinable a partir de lo que establecen los estatutos, aunque si cabe destacar que dichos estatutos deben pronunciarse, al menos, sobre el sistema de remuneración y sobre el procedimiento para la determinación concreta y la atribución de la remuneración a cada administrador.

---

<sup>27</sup> STS de 3 de julio 1963; RDGRN de 23 de febrero 1993 [RJ 1993, 1360].

- *Principio de autonomía societaria.*

El principio de autonomía estatutaria establece que la sociedad tiene plena libertad para la elección del sistema retributivo de los administradores, respecto a la fijación de la cuantía o de la modalidad prevista. En nuestra legislación, no se establece ningún tope máximo, aunque sí puede ser reflejado esto en dichos estatutos, de acuerdo a lo decretado por la jurisprudencia registral<sup>28</sup>.

En este aspecto también se hace referencia al principio general de proporcionalidad en el derecho privado, ya que en muchos supuestos se da un desorbitante desequilibrio entre la cuantía retributiva y parámetros como el capital y patrimonio sociales, resultados económicos, etc. En ocasiones nuestra jurisprudencia ha establecido que la retribución de los administradores debe guardar una cierta proporcionalidad con el volumen de negocios de la sociedad<sup>29</sup>. Por otro lado, el Código Olivencia, hace una recomendación respecto a ello, disponiendo que la retribución de los administradores debe cuantificarse de acuerdo con las exigencias y pautas del mercado, y en función de la responsabilidad, compromiso y dedicación del administrador en cuestión.

- *Principio dispositivo de igualdad.*

La retribución de los administradores se rige por el principio dispositivo de igualdad. En el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital no se hace referencia a ello, lo cual es suplido por el artículo 124.3 del Reglamento del Registro Mercantil, que dispone que “*Salvo disposición contraria de los estatutos la retribución correspondiente a los administradores será igual para todos ellos*”. Por lo tanto, observamos como existe un cierto margen en la autonomía estatutaria para romper con

---

<sup>28</sup> RRDGRN de 29 de noviembre de 1956; de 28 de abril de 1989 y de 6 de mayo de 1997.

<sup>29</sup> STS de 29 de enero de 1974.

el principio de igualdad, pudiendo adecuar la modalidad o cuantía dependiendo de la tarea efectiva desempeñada por cada uno de los diferentes tipos de consejeros.

Cabe destacar, por un lado, la igualdad cualitativa y, por otro, la igualdad cuantitativa. La posible ruptura de la igualdad cualitativa debe estar necesariamente

prevista en los estatutos de la sociedad. Cuando exista un silencio legal, es decir, cuando no se prevea estatutariamente la desigualdad cualitativa, se establecerá la desigualdad cuantitativa, mediante la atribución conjunta al consejo de la cuantía total de las retribuciones, quienes, siempre que se fije en los estatutos, podrán acceder al reparto entre sus miembros.

La modalidad retributiva que más se presta a la desigualdad cuantitativa es la participación en beneficios. Se establece una presunción de atribución global al Consejo de administración de las cantidades correspondientes por este concepto retributivo, por lo que podrán distribuirla entre de la forma que crean conveniente. De esta forma, se permite la adaptación a las diferentes tareas e intereses económicos del Consejo de administración.

## **Calificación jurídica de la relación entre administrador y la sociedad**

Respecto a la administración de la sociedad, cabe hacer referencia a que las menciones estatutarias sobre la estructura o el modo en que se organiza la sociedad son esenciales. También se podrán incluir en los estatutos sociales otras previsiones (nombramiento, permanencia en el cargo y retribución) que afectarán al régimen aplicable a quien desempeñe el cargo de administrador.

En cuanto a la estructura del órgano de administración, en los estatutos sociales de la misma, por los cuales se rige su funcionamiento, ha de plasmarse la estructura formal del órgano que se encargue de la administración social y de su régimen de actuación. El nombramiento de las personas que desempeñen estos cargos no serán componentes de menciones estatutarias, sino de las escrituras de constitución de la sociedad.

El Código de Comercio, en su artículo 120, denomina a los administradores como “encargados de la gestión social”<sup>30</sup>. Para la Ley de Sociedades de Capital, la figura del administrador es un órgano necesario y vital para la sociedad, el cual tiene la función de gestionar y representar a la misma en los actos que se comprendan en su objeto social. Así lo establece en su artículo 209 LSC cuando dispone que “*es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad en los términos establecidos en esta ley*”. Respecto al resto de preceptos a los que hace alusión dicha

---

<sup>30</sup> En realidad se está refiriendo a las primeras operaciones para la constitución de la sociedad y en concreto a la actuación de los socios o representantes de la sociedad.

ley sobre los administradores, cabe destacar los artículos 210.1 y 212.1 de la misma, que establecen los modos de organizar la administración y los requisitos subjetivos. El primero de ellos establece que *“la administración de la sociedad se podrá confiar a un administrador único, a varios administradores que actúen de forma solidaria o de forma conjunta o a un consejo de administración”*. Respecto a ello, también cabe citar el artículo 124.1 del Reglamento del Registro Mercantil<sup>31</sup> también realiza una apreciación sobre el régimen de administración, distinguiendo según la estructura de la sociedad *“determinando si se atribuye: a) A un administrador único; b) A varios administradores que actúen solidariamente; c) A dos administradores que actúen conjuntamente y; d) A un consejo de Administración, integrado por un mínimo de tres miembros”*. En este precepto del Reglamento del Registro Mercantil, en cuanto a la relación del órgano de administración con la sociedad, se establece la confianza como un aspecto elemental de la misma, ya que se ha de precisar en el contenido de los estatutos la estructura con la que va a contar el órgano de administración<sup>32</sup>. Por otro lado, el artículo 212.1 LSC dispone que *“los administradores de la sociedad de capital podrán ser personas físicas o jurídicas”*.

Así, se trata de un órgano con unas funciones complejas y un carácter necesario y permanente el cual parte de la confianza respecto a las personas que lo forman para que las funciones que desempeñan, según lo establezcan los estatutos, sean retribuidas.

---

<sup>31</sup> Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

<sup>32</sup> Artículo 185.1 Reglamento del Registro Mercantil: *“En los estatutos se hará constar la estructura del órgano al que se confía la administración, determinando si se atribuye: a) A un administrador único; b) A varios administradores que actúen solidariamente; c) A dos administradores que actúen conjuntamente; d) A un consejo de Administración, integrado por un mínimo de tres miembros”*.

Centrándonos en el ámbito relacional del administrador, cuando se da un vínculo entre la sociedad de capital y el administrador único, podemos señalar que dicha relación no es de carácter laboral<sup>33</sup> y queda excluida como podemos ver en el artículo 1.3. c) del Estatuto de los Trabajadores<sup>34</sup> que establece que se excluye del ámbito regulado por dicha Ley *“la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo”*. Tampoco podemos determinar que se trata de una relación civil, concretamente de arrendamiento de servicios, ya que no se dan los requisitos que se establecen para este tipo de contratos, ni se da un pago de un precio cierto, como así dispone el artículo 1544 del Código Civil<sup>35</sup> al establecer que *“en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto”*. Por lo tanto, al no tratarse de una relación laboral ni civil, entendemos que se ajusta a una relación mercantil y, en concreto, a una relación societaria<sup>36</sup>. Sin embargo, un sector de la doctrina establece que *“la retribución de los administradores se enmarca en el ámbito de una relación contractual, aunque tampoco se puede afirmar que constituye necesariamente una consecuencia de la misma”*<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1992 o de 6 de febrero de 1997.

<sup>34</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>35</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889.

<sup>36</sup> SAP de Teruel de 24 de mayo de 1997.

<sup>37</sup> Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas II. Garrigues - Olivencia. Pág. 42.

MORILLAS JARILLO<sup>38</sup> indica que a lo largo del tiempo han existido dos grandes tesis respecto a la organización de las relaciones establecidas entre los administradores y las sociedades. Éstas hacen referencia a: “*tesis de la representación o relación contractual y tesis del órgano o relación orgánica*”.

Respecto a la tesis que alude a la relación contractual, veía el nombramiento por la Junta General y la aceptación del administrador como un negocio jurídico bilateral de carácter contractual ya que existían dos declaraciones de voluntad. Para encontrar su origen debemos partir de los contratos de comisión o mandato, procedentes del derecho francés<sup>39</sup>, aunque ésta no es aceptada por la doctrina ya que las características del administrador se contraponen a la figura del mandato. Tampoco aceptan la base de la representación debido a que el cargo que desempeña el administrador no parte de ser un representante. En cuanto a la tesis referente a la relación orgánica, SÁNCHEZ CALERO establece que “*la relación orgánica de los administradores con la sociedad parte de la confusión de la persona con el órgano, desde un punto de vista radical o de la representación orgánica en cuanto más moderada por cuanto se trata de una persona jurídica incapaz de actuar si no es con el auxilio de los administradores*”<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> MARIA JOSÉ MORILLAS JARILLO. Las normas de conducta de los administradores de las sociedades de capital. La Ley. Pág. 73 y ss.

<sup>39</sup> Art. 31 del Code de Comercio Francés de 1807.

<sup>40</sup> En este sentido SANCHEZ CALERO. Administradores, Pág. 4.

Ambas tesis no son justificaciones de la retribución que perciban los administradores de la sociedad. Por ello, señala TUSQUESTS TRIAS DE BES<sup>41</sup> que no podemos fundamentar dicha retribución de los administradores en una calificación jurídica sobre su posición respecto de la sociedad, sino que tenemos que basarnos “*en las funciones que desempeñan y en la responsabilidad que asumen, y unas y otra, como sabemos, vienen establecidas legalmente*”.

Según ARANGUREN URRIZA<sup>42</sup>, la figura del administrador como órgano está caracterizada por su aspecto externo, necesario y autónomo. Se trata de un órgano externo por las funciones que desarrolla en el desempeño de su cargo; de un órgano necesario, ya que la sociedad no puede sostenerse sin la presencia de los administradores y; de un órgano autónomo, aunque sus actos sean aprobados o no por la Junta General. Por otro lado, nos indica URÍA<sup>43</sup> que “*la administración de la sociedad parte de un órgano ejecutivo y representativo que lleva a cabo la gestión cotidiana de la sociedad y la representa en sus relaciones jurídicas con terceros*”. Sin embargo, GÓMEZ PORRUA<sup>44</sup> encuentra una clara distinción entre los administradores y el órgano de administración ya que, el primero ocupa una función ejercitando el cargo en un determinado momento, y el segundo parte de un vínculo con mayor complejidad.

---

<sup>41</sup> FRANCISCO TUSQUESTS TRIAS DE BES. La remuneración de los administradores de las sociedades mercantiles de capital. Estudios de Derecho Mercantil. 39 Pág. 36 in fine.

<sup>42</sup> ARANGUREN URRIZA, Francisco José. Instituciones de Derecho Privado. Tomo VI. Editorial Civitas, Madrid 2004, página 440.

<sup>43</sup> RODRIGO URÍA. Derecho Mercantil. Página 331.

<sup>44</sup> JM GÓMEZ PORRÚA. En Lecciones de Derecho Mercantil. Coord. Guillermo J. Jiménez Sánchez. Página 213.

La Ley de Sociedades de Capital regula determinados aspectos referentes al órgano de administración de la sociedad, tales como el nombramiento, las prohibiciones, la duración del cargo, los deberes y representación de la sociedad, la retribución, la separación y la responsabilidad de los administradores. Sin embargo, otras cuestiones relativas al órgano de administración son reguladas por los Estatutos como la estructura que debe tener el órgano de administración y la manera de deliberar y adoptar los acuerdos de los órganos colegiados de la sociedad.

Por lo tanto, las formas de estructurar el órgano de administración de la sociedad pueden ser:

- Administrador único: la designación de una persona que asuma el cargo de administrador único supone la atribución a la misma de todas las funciones referentes a la gestión y a la representación de la sociedad. Así, el administrador único es el titular exclusivo de la totalidad de las funciones y de las facultades que atribuyen los textos legales al órgano de administración de la sociedad, aunque esto no quiere decir que los estatutos y la Junta General puedan limitar en ciertos aspectos tales poderes.

Este tipo de estructura del órgano de administración, en la práctica, se ve en sociedades de poca extensión como sociedades familiares o de estructura accionarial primaria.

Una de las ventajas que tiene esta estructura es la toma de decisiones, ya que se concentra en una misma persona todas las facultades de administración.

- Administradores solidarios: este tipo de estructura esta prevista cuando la administración confía a una pluralidad de personas, y el régimen de actuación entre ellas puede ser de carácter solidario o conjunto. Esto quiere decir que cada administrador solidario tiene todo el poder de representación de la sociedad, por lo que las actuaciones individuales de éstos vincularán a dicha sociedad. La sociedad que lleve esta estructura deberá tener, como mínimo, dos administradores solidarios, sin tener un

límite legal máximo. Respecto a las ventajas, cabe destacar que favorece a la agilidad y flexibilidad en la toma de decisiones, sin embargo, como desventaja está el mayor riesgo en conflictos y contradicciones debido a las actuaciones individuales de los administradores.

- Administradores mancomunados: su régimen de actuación debe estar plasmado en los estatutos de la sociedad, a efectos internos. Por ello el poder de representación se ejercerá mancomunadamente, por lo que no es posible la existencia de una administración mancomunada de tres o más miembros, ya que en estos casos se tratará de un Consejo de Administración<sup>45</sup>.

- Consejo de Administración: este tipo de estructura está formado por un mínimo de tres miembros y el poder de representación será llevado a cabo por el propio Consejo, aunque puede delegar este poder a título individual en cualquiera de los miembros del mismo, siempre y cuando esté previsto en los estatutos sociales.

Así, es necesario que los estatutos fijen una de las cuatro formas de estructurar el órgano de administración de la sociedad. Esto también es reflejado por la Dirección General de Registros y del Notariado en su resolución de 27 de febrero de 1991<sup>46</sup>, cuando alude que en los estatutos es necesario que *"se determine de modo inequívoco la modalidad que efectivamente adopta el órgano de administración, sin limitarse a una mera enumeración de las varias posibilidades con figurativas, pues, sobre ser esta innecesaria, no haría sino ocultar el vacío estatutario sobre aspecto definidor tan*

---

<sup>45</sup> Artículo 136 Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, que establecía que: *"Cuando la administración se confíe conjuntamente a más de dos personas, éstas constituirán el Consejo de administración"*.

<sup>46</sup> DGRN de 27 de febrero de 1991 (EDD 1991/2114).

*esencial para la sociedad, los socios y los terceros como es el concreto modo de organización de la gestión de representación social".*

Al realizar este estudio sobre la naturaleza jurídica (mercantil o laboral) de la retribución de los administradores, debemos analizar la cuestión relativa a la determinación de la jurisdicción competente para el enjuiciamiento de los litigios que procedan, ya que en función de cómo se califique dicha relación, mercantil o laboral, se deberá someter a la jurisdicción de los tribunales del orden civil o social. Respecto a ello, el problema existe cuando a la persona que desempeña el cargo de administrador se le añade un contrato de trabajo, ya sea de carácter común o bien de alta dirección. Esto se puede diferenciar de manera "radical" en el Estatuto de los trabajadores, que, por un lado, como ya hemos indicado anteriormente, excluye la figura del administrador de su ámbito y, por otro lado, en su artículo 2.1 establece como una relación laboral de carácter especial *"las del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1,3.c)".* Así, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, en su artículo 1.2 dispone que se considerará personal de alta dirección *"a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad"*, mientras que se excluirá, como así establece el precepto tercero del mismo artículo *"la actividad delimitada en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores"*.

A ello hace referencia la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo, que admite la compatibilidad de que entre el administrador y la sociedad pueda existir una

relación laboral y societaria<sup>47</sup>. Sin embargo, la Sala Primera, de lo Civil, del Tribunal Supremo suprime los contratos de alta dirección, estableciendo que la relación del administrador con la sociedad es exclusivamente mercantil. Así lo dispone cuando decreta que *"la existencia de relación laboral de carácter especial no viene determinada por el hecho de las funciones desempeñadas, sino por la naturaleza del vínculo que lo une con la sociedad, de tal manera que la relación será ajena al ámbito del derecho del trabajo en todos aquellos supuestos en que el desempeño de las tareas responda a ostentar la condición de administrador o consejero delegado del Consejo de Administración"* y añade también que *"no existe contrato de trabajo por la mera actividad de un consejero. Hace falta algo más. Pero, aun existiendo algo más, para llegar a una actividad laboral se requiere ajenidad. Cuando los consejeros asumen las funciones de administrador gerente, como sea que estas dos funciones no aparecen diferenciadas en nuestro Derecho, debe concluirse que las primeras absorben las propias de la gerencia, que, en consecuencia, se considerarán mercantiles"*<sup>48</sup>.

Así, podemos determinar que la Jurisprudencia opta por valorar la relación entre el administrador y la sociedad como una relación de carácter mercantil, peculiar y "sui generis", dentro del ámbito de las relaciones societarias, como así establece la ya citada Sentencia de la Audiencia Provincial de Teruel de 24 de mayo de 1997.

---

<sup>47</sup> Sentencias de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1992, 14 de junio de 1994 y 20 de octubre de 1998. (Sala de lo Social).

<sup>48</sup> Sentencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo, de 21 de abril de 2005 (Sala Civil).

## Sistemas de retribución

Conforme a los textos legales sobre las retribuciones de los administradores de las Sociedades de Capital, la doctrina parte, con carácter unánime, de la existencia en España de un régimen abierto de los distintos sistemas de retribución con los que cuenta la sociedad para fijar a sus administradores.

Como punto de partida, debemos tomar el carácter gratuito del cargo de administrador. Así, como dispone el artículo 217.1 de la Ley de Sociedades de Capital *“el cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración”*. Siguiendo lo establecido en dicho texto legal, los estatutos deben fijar *“el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores”*, es decir, se debe determinar el modo específico por el cual el administrador va a ser retribuido. El propio artículo 217, en su precepto segundo, enumera los diferentes conceptos retributivos en los que debe consistir tal remuneración. Son los siguientes:

- Una asignación fija.
- Dietas por asistencia.
- Participación en beneficios.
- Retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia.
- Remuneración en acciones o vinculada a su evolución.
- Indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador.
- Los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

Sin embargo, no se trata de una lista cerrada de sistemas de retribución, ya que en los estatutos se podrán establecer otros métodos como el uso de bienes, utilización de medios de transporte, cooperación de la sociedad al desarrollo de los negocios particulares del socio, compra de productos y, en definitiva, cualquier medio que suponga beneficios para el administrador<sup>49</sup>.

Las retribuciones de los administradores deben determinarse de forma precisa, clara, correcta y adaptada a los límites legales para no vulnerar la protección de los intereses sociales, previendo uno o varios métodos de remuneración, sin ser necesaria la fijación de una cuantía determinada en los Estatutos<sup>50</sup>. Los límites legales a los que hacemos referencia los podemos sistematizar, en líneas generales, en tres aspectos:

- Se exige que los Estatutos sean claros y precisos.
- Se prohíben las retribuciones no incluidas.
- Que exista posibilidad de varios sistemas remuneratorios.

Respecto a ello, cabe destacar la Sentencia de la Audiencia Provincial de Cáceres de 21 de enero de 2003<sup>51</sup>, que realiza un completo informe y sistematiza los criterios adoptados por la doctrina de la Dirección General de Registros y del Notariado sobre los sistemas de retribución de los administradores sociales, destacando los siguientes:

- El sistema de retribución de los administradores debe ser concreto. Por un lado, debe incluirse en los estatutos sociales la clase de retribución a percibir y, por

---

<sup>49</sup> JOSE ÁNGEL GARCÍA VALDECASAS BUTRÓN. Sobre la retribución de los administradores de las sociedades de capital en el proyecto de ley de mejora del gobierno corporativo.

<sup>50</sup> Así lo señala MARTA LLAVERO RODRIGUEZ-PORRERO. Los administradores de la Sociedad Anónima. CISS.pág. 119.

<sup>51</sup> SAP de Cáceres, Sección 1ª. 21 de enero de 2003. Rec 5/2003.Número 9/2003.

otro lado, la Junta General tendrá que respetar esa disposición estatutaria, por lo que será una materia indisponible para la misma, salvo que se modifiquen anteriormente los estatutos.

- Se podrá dar tanto un sistema de retribución de naturaleza simple (única retribución) como combinado (varias retribuciones).
- En el caso de que se pretenda modificar el sistema de retribución del cargo de administrador se tendrá que modificar los Estatutos sociales.

Un aspecto al que debemos hacer referencia es la ***obligación del pago de la retribución***, destacando dos aspectos de la misma: en primer lugar a los sujetos de la obligación y, en segundo lugar, al objeto de la obligación.

La sociedad en cuestión es el sujeto obligado al pago de la remuneración de los administradores, por lo que debemos considerar a estos sujetos como acreedores, titulares del órgano. Por lo tanto, aunque el Consejo de administración haya concretado la cantidad determinada que corresponde a cada uno de los administradores, está actuando, según SÁNCHEZ CALERO<sup>52</sup> “*como un órgano social vinculando a la propia sociedad*”, por lo que no responderá como sujeto pasivo de la obligación. Sin embargo, en el caso de que el administrador sea una persona jurídica, sí le corresponde a ésta la obligación de remuneración, si bien, como podemos deducir en el artículo 143 del Reglamento del Registro Mercantil<sup>53</sup>, también puede corresponder a la persona física designada por dicha persona jurídica para el desempeño de las funciones propias del cargo de administrador. También se puede dar la posibilidad de que aunque el

---

<sup>52</sup> Sánchez Calero. Los administradores en las Sociedades de Capital. Segunda Edición. Editorial Thomson Civitas. Página 282.

<sup>53</sup> Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

administrador sea una persona física, la percepción de dicha retribución la reciba un accionista designado. Esto se puede ver con frecuencia en las sociedades filiales o participadas en las que, como indica SÁNCHEZ CALERO<sup>54</sup> “*el destinatario final de la retribución es la sociedad matriz o la participante*”.

Por otro lado, al hablar del objeto de la obligación hacemos referencia a la prestación percibida a favor del administrador por parte de la sociedad. La determinación de dicha prestación depende de lo fijado en el estatuto social como sistema de retribución, pero suele ser, en la mayoría de los casos de carácter dinerario, aunque caben más supuestos como en los casos en que la sociedad se obliga a retribuir al administrador mediante bienes o servicios (retribución en especie), entre otros diversos sistemas. Esas cantidades que recibe el administrador deben considerarse como frutos civiles que deberán percibirse de manera proporcional al tiempo que el mismo desempeñe su cargo<sup>55</sup>.

Según los autores, podemos observar como sistemas de remuneración más importantes los siguientes:

### Retribución fija

Como así dispone la Dirección General de los Registros y del Notariado, el hecho de que los estatutos determinen una retribución fija, es decir, un sueldo definido, éste quedará fijado, sin tener en cuenta los resultados económicos y circunstancias que rodeen a la sociedad en cuestión<sup>56</sup>. Por ello, este tipo de retribución plantea numerosos

---

<sup>54</sup> Sánchez Calero. Los administradores en las Sociedades de Capital. Segunda Edición. Editorial Thomson Civitas. Página 283.

<sup>55</sup> MIGNOLI, Le partecipazioni agli utili, p. 155.

<sup>56</sup> Resolución DGRN de 17 de febrero de 1992.

problemas respecto a la naturaleza jurídica de la retribución, entre los cuales destacamos los siguientes:

- En primer lugar, la diferencia entre este tipo de retribución y la que se fija como personal de alta dirección que afecta directamente a la naturaleza de la misma. La doctrina mayoritaria se decanta por su naturaleza mercantil.
- En segundo lugar, los casos en los que el desempeño del cargo de administrador se da por un período concreto, y no por el total por el cual se va a retribuir al mismo. Así, la doctrina entiende que existe un gasto que debe ser proporcional al período que el administrador ejerza su cargo<sup>57</sup>.

En este sistema de retribución fija, el importe máximo debe estar determinado por la Junta General<sup>58</sup>, aunque esa asignación fija puede constar ya en los estatutos de la sociedad. Esto implica que esa cantidad que se fije, tanto en acuerdo de Junta General como en los estatutos, deberá estar vigente hasta que no se realice una modificación de los mismos.

#### Dietas de asistencia.

Se trata de una remuneración que, aun establecida de manera fija, puede ser variable, ya que dependerá del número de veces en las que el administrador acuda a

---

<sup>57</sup> F. SANCHEZ CALERO. Vid obra cit. Pág 174 y TRIAS DE BES. Vid op. Cit. Pág. 149.

<sup>58</sup> El artículo 217.3 LSC establece que “*el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación*”.

reuniones celebradas por el órgano de administración. Por lo tanto, las dietas<sup>59</sup> son otro concepto retributivo del órgano de administración. Según José Ángel García Valdecasas Butrón *“se trata de una indemnización que se abona a una persona por el tiempo que dedica a una labor determinada, labor que por su propia naturaleza no va a ser permanente sino esporádica de forma que la misma sólo le ocupará determinadas horas en determinados días del año”*. Por lo tanto podemos definir las dietas como una especie de indemnizaciones por el tiempo que dedica el administrador a la sociedad, concretamente a la asistencia del mismo a las reuniones del Consejo de la sociedad. No debemos confundir las dietas referentes al ámbito laboral a las dietas en una concepción mercantil, por lo que tenemos que distinguir las dietas como retribución de los administradores de los gastos producidos en el ejercicio de actividades o funciones por desplazamiento, manutención, etc.<sup>60</sup>

#### Participación en beneficios.

Este tipo de retribución viene determinada en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. En el primer precepto se establece una norma general que es aplicable a todas las sociedades de capital, mientras que en los siguientes, se dictan normas especiales, en primer lugar, para las sociedades de responsabilidad limitada y, en segundo lugar, para las sociedades anónimas.

---

<sup>59</sup> En virtud de lo establecido por la Real Academia Española, las dietas son *“un estipendio que se da a quienes ejecutan algunas comisiones o encargos por cada día que se ocupan en ellos, o por el tiempo que emplean en realizarlos”*.

<sup>60</sup> En este sentido LA SOCIEDAD ANÓNIMA. FRANCIS LEFEBVRE. Pág.195.

Respecto a la norma general, el artículo 218.1 LSC<sup>61</sup> establece que los estatutos serán los encargados de determinar el porcentaje de participación del administrador, aunque también proporciona la posibilidad de que ese porcentaje sea fijado por la Junta General, siempre y cuando no supere el máximo establecido por los estatutos sociales. En cuanto a las normas especiales, en primer lugar se establece la orden para las sociedades de responsabilidad limitada (artículo 218.2 LSC) dictaminando que *“el porcentaje máximo de participación en ningún caso podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios”* y, en segundo lugar, se fijan las pautas a seguir por las sociedades anónimas (artículo 218.3 LSC) fijando que *“la participación solo podrá ser detrída de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del cuatro por ciento del valor nominal de las acciones o el tipo más alto que los estatutos hayan establecido”*. SÁNCHEZ CALERO<sup>62</sup> indica que el nombrado artículo pretende *“conciliar el estímulo a los administradores para una actuación diligente y la protección de los accionistas y el interés de los mismos”*. Sin embargo, un sector doctrinal no está de acuerdo con ello ya que creen que se trata de un sistema donde no hay igualdad, que puede suponer tanto una retribución desproporcionada como, en el caso de que una sociedad no tenga beneficios líquidos reales, que los administradores de la misma se queden sin recibir remuneración.

---

<sup>61</sup> Artículo 218.1 Ley de Sociedades de Capital establece que *“cuando el sistema de retribución incluya una participación en los beneficios, los estatutos sociales determinarán concretamente la participación o el porcentaje máximo de la misma”*.

<sup>62</sup> Vid op. Cit. Pág.266. (Sánchez Calero).

### Retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia.

Otro supuesto de retribución es el establecimiento de una cantidad fija retributiva en los estatutos de la sociedad y vincular la misma a las variaciones que se experimenten en ciertos índices objetivos como puede ser el IPC. Este tipo de retribución está sujeto a los cambios, a las variaciones que sufran esos índices de referencia, los cuales deben determinarse también en los estatutos<sup>63</sup>. Por lo tanto, se trata de un concepto retributivo que parte de una asignación fija que se concreta y es dependiente del pacto de la Junta General, aunque sus actualizaciones o variaciones, no son fijadas por la Junta General, sino por los índices objetivos nombrados con anterioridad.

### Retribución vinculada a las acciones de la sociedad.

De este tipo de retribución se ocupa el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital. En este caso estamos ante un sistema de retribución de carácter imperativo ya que el sistema de remuneración, como establece el artículo nombrado con anterioridad, sólo incluirá *“la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones”*, siempre y cuando se prevea expresamente en los estatutos de la sociedad y su aplicación requiere el acuerdo de la Junta General de accionistas. En el precepto número dos del mismo artículo se hace referencia a que el

---

<sup>63</sup> En palabras de Jose Ángel García Valdecasas Butrón *“Estos parámetros pueden estar referidos a la cotización de una determinada moneda, al IPC, al valor oro o plata, al precio de determinados graneles, al tipo medio de ciertos créditos o préstamos bancarios, al Euribor, etc, y la variabilidad creemos que puede referirse a cualesquiera periodos de tiempo es decir se podrá establecer que los índices o parámetros de referencia se aplicarán mensualmente o cada tres meses o con la periodicidad que se desee”*.

acuerdo de la Junta General “*debe incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración*”.

Dentro de este concepto retributivo debemos hacer referencia a los “*stock options plans*”. Se trata de un sistema de retribución basado en la participación en el capital de la sociedad, concretamente en la entrega de derechos de opción sobre las acciones, por el cual se le otorga al administrador la posibilidad disponer, durante un determinado plazo, de una opción sobre paquetes de acciones de la propia sociedad.

Respecto al apoyo legal de este sistema de remuneración, el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital sólo hace referencia a las sociedades anónimas, tanto si se trata de sociedades anónimas cotizadas o no.

Este sistema no podemos encuadrarlo como típico en nuestro derecho ya que partimos de la base de que se trata de un modelo norteamericano basado en incentivar a los administradores y altos directivos por la buena marcha de la sociedad<sup>64</sup>.

En el sistema anglosajón podemos diferenciar, según SÁNCHEZ ANDRÉS<sup>65</sup>, tres supuestos:

- “*Restricted Stock*”: se trata de supuestos de entrega de acciones que se completan durante los diferentes ejercicios, lo cual genera un derecho al dividendo. Por lo tanto, este pago parte de la entrega efectiva de acciones y de la expectativa, siempre y cuando el administrador permanezca en el cargo.

---

<sup>64</sup> TUSQUETS TRIAS DE BES.Op. cit. pág. 261 y ss.

<sup>65</sup> ANIBAL SÁNCHEZ ANDRÉS. Derecho de Sociedades. Libro Homenaje al Prof. Sánchez Calero. II. Pág 1495 y siguientes.

- “*Stock Appreciation Rights*”: en este caso, el pago consistiría en la diferencia del valor que tiene la acción en el momento de su concesión y del valor que alcanza la misma en el momento de su adquisición en dinero o en acciones, a elección del propio administrador o de la sociedad.
- “*Phantom Stock*”: este sistema versa sobre los bonus y la remuneración en metálico, por lo que el administrador cobraría tanto la diferencia del valor de las acciones como el valor de éstas incluyendo los dividendos repartidos. En este caso, el pago puede realizarse en dinero o en valores, los cuales no tienen que ser necesariamente de participaciones en la sociedad.

Respecto a este tipo de remuneración cabe hacer referencia al IBEX 35, el principal y referente índice bursátil en la bolsa española. ¿Podemos establecer una relación directa entre el aumento del beneficio de una empresa del IBEX 35 y la variación de lo que cobran en metálico sus directivos?

La respuesta a ello es rotundamente afirmativa ya que los consejeros de las mayores sociedades cotizadas de la bolsa española han aumentado sus retribuciones. Ejemplo de ello es que “*los grandes capos de estas cotizadas, presidentes y consejeros delegados, han pasado de recibir una media de 1,98 millones de euros anuales en 2013 a los 2,07 millones del último ejercicio*<sup>66</sup>”.

Por otro lado, a la vez que los beneficios de estas sociedades han descendido, las retribuciones de sus presidentes y consejeros delegados se han incrementado. Estas circunstancias no se deben a los aumentos de sueldos, sino a las rentas variables a corto plazo, al crecimiento de las dietas recibidas, etc.

---

<sup>66</sup> [http://www.elconfidencial.com/empresas/2015-03-26/sueldos-consejeros-ibex-beneficios\\_735142/](http://www.elconfidencial.com/empresas/2015-03-26/sueldos-consejeros-ibex-beneficios_735142/).

En otros casos, dichos aumentos encuentran su razón de ser en las indemnizaciones, como ocurre en tres grandes sociedades del IBEX 35 como “Mapfre, Endesa y Caixabank”.

### Indemnizaciones por cese.

En el caso de que el administrador sea cesado arbitrariamente, si se cumplen los requisitos para ello, tendrá derecho a ser indemnizado, como un método de defensa frente a esas decisiones arbitrarias por parte de la junta, por lo que será necesario que la revocación del contrato fuese discrecional, sin que concurra un motivo o justa causa para que el administrador sepa el comportamiento que supuso la pérdida del derecho a que sea indemnizado por cese. En el caso de que los estatutos sociales no determinen nada respecto a ello, el cese se podría dar por la infracción de sus deberes, fijados en los artículos 225 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital (deber de diligencia, deber de lealtad y fidelidad, etc.). La indemnización por cese del administrador también debe estar determinada en los estatutos sociales de la sociedad mediante las denominadas cláusulas indemnizatorias, también denominadas como “cláusulas de blindaje”. También, algunos autores como SÁNCHEZ CALERO<sup>67</sup> aceptan la regla general de la obligación de indemnizar por parte de la sociedad a favor del administrador cesado en los casos en los que el acuerdo de separación tiene cláusulas abusivas, es decir, que no sólo se produzca el cese sin justa causa, sino que concurra en el mismo un abuso de derecho, por lo que se deberá de indemnizar al administrador tanto por daños materiales como por daños morales.

---

<sup>67</sup> SÁNCHEZ CALERO, F., "Los administradores en las sociedades de capital", Thomson Civitas, p. 137-138.

En relación con la alta dirección, el artículo 11.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, se establece que *“El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido”*.

*Además de estos sistemas de retribución, existen otros que podemos denominar sistemas de retribución indirectos que no vienen fijados en la ley como la retribución en especie, las retribuciones externas, etc.*

### Retribución en especie<sup>68</sup>

Este sistema remuneratorio ha sido considerado válido por la doctrina siempre y cuando se cumplan para ello los requisitos establecidos por las normas societarias. Ejemplos de este tipo de remuneración son: los usos de viviendas y automóviles (incluso en períodos vacacionales), concesión de préstamos a interés inferior al de mercado, uso de tarjetas bancarias, etc.

---

<sup>68</sup> Según el artículo 42.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas *“Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”*.

### Retribución externa.

Estamos ante un tema desconocido en nuestra doctrina que versa sobre la legitimidad de los administradores a la hora de percibir retribuciones por parte de terceros por el desempeño de su cargo.

Por retribución externa entendemos cualquier tipo de remuneración recibida por los administradores en función de su actuación como tal, siempre y cuando la misma sea satisfecha por un tercero ajeno a la sociedad<sup>69</sup>.

Esta retribución se extiende a todos los tipos de sociedades y no se limita a ninguna modalidad retributiva debido a que comprende cualquier beneficio o ventaja patrimonial, aunque el administrador tiene el deber y obligación de evitar situaciones que conlleven o generen conflictos de interés y de actuar con transparencia. Respecto a ello, cabe hacer referencia a la regla “ningún conflicto”, de la cual deriva la regla “ningún beneficio”, por lo que el administrador no deberá aceptar ninguna ventaja patrimonial ilícita, lo cual está tipificado en el Código Penal<sup>70</sup>. El incumplimiento de esta regla tiene consecuencias como:

---

<sup>69</sup> Cuando hablamos de un tercero ajeno a la sociedad hacemos referencia a un accionista o a un grupo de accionistas.

<sup>70</sup> El artículo 286 bis CP en su primer precepto establece que “*Quien por sí o por persona interpuesta prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales, será castigado con la pena de prisión de seis meses a cuatro años, inhabilitación especial para el ejercicio de industria o comercio por tiempo de uno a seis años y multa del tanto al triplo del valor del beneficio o ventaja*”. En su precepto segundo dispone que “*Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil, o de una sociedad, asociación, fundación u organización que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un*

- La validez del negocio jurídico establecido. Que el administrador, en condición como tal, acepte retribuciones de terceros podrá determinar la nulidad de la relación jurídica entre ambos<sup>71</sup>.
- Que el administrador responda frente a la sociedad por infracción de los “*deberes inherentes al desempeño del cargo*”, como así dispone el artículo 236.1 de la Ley de Sociedades de Capital, es decir, deberá resarcir a la misma por los daños causados.

Así, con esta regla se trata de consignar las obligaciones y deberes del administrador, el cual debe evitar el hecho de ponerse en una situación de conflicto de interés<sup>72</sup>, es decir, evitar recibir remuneraciones externas o privadas.

---

*beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados con el fin de favorecer frente a terceros a quien le otorga o del que espera el beneficio o ventaja, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales”.*

<sup>71</sup> El artículo 1275 del Código Civil establece que los contratos que tengan causas ilícitas, es decir, cuando se opongan a las leyes o a la moral, no producirán efecto alguno.

<sup>72</sup> El artículo 229 LSC lo refleja en su precepto primero cuando establece que “*En particular, el deber de evitar situaciones de conflicto de interés a que se refiere el último apartado del artículo anterior obliga al administrador a abstenerse de [...] e) Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la sociedad y su grupo asociadas al desempeño de su cargo [...]*”.

## Conclusiones

Tras la realización de este trabajo, el análisis y estudio de forma pormenorizada sobre la retribución de los administradores de las sociedades de capital y el contacto durante este período de tiempo con esta concreta cuestión de la materia del derecho mercantil, procedo a realizar una valoración crítica a nivel normativa sobre el mismo.

En cuanto a las conclusiones sobre los preceptos normativos, considero relevante la reciente reforma de la Ley 31/2014, que introduce nuevos cambios y novedades sustanciales en la Ley de Sociedades de Capital, con la que se pretende dar una imagen modernizada, incluyendo así mejoras para el gobierno de dichas sociedades. En la cuestión que nos ocupa, la retribución de los administradores se ve afectada en cuanto a una mayor garantía de la información, transparencia y control de la misma. Por ello, el sistema de retribución de los administradores ha sido una de las principales novedades de dicha reforma de la Ley de Sociedades de Capital, donde los preceptos normativos establecen que se debe partir de la gratuidad del cargo de administrador, aunque en la práctica empresarial ocurre lo contrario.

Así, a la vista de lo expuesto en este trabajo y teniendo en cuenta las novedades más importantes de la reforma de la Ley de Sociedades de Capital, podemos obtener las siguientes conclusiones:

Primero - Se trata de un tema que cuenta con una escasa regulación. Respecto a ello, es necesaria una ampliación de dicha regulación, en virtud de los numerosos intereses que han de protegerse en el marco societario, ya que, para abordar la cuestión de la retribución de los administradores, debemos acudir continuamente a la jurisprudencia y a otras resoluciones.

Segundo - Sistemas de retribución. Se expresa en la nueva Ley, con mayor

claridad, la enumeración de los sistemas de remuneración que se deben establecer en los estatutos sociales, tanto para las sociedades anónimas como para las sociedades de responsabilidad limitada. No se trata de una lista cerrada, por lo que los estatutos sociales podrán determinar cualquier otro sistema retributivo.

Tercero - Órgano competente. Será la Junta General el órgano que deberá aprobar los importes máximos de remuneración anual, que permanecerá vigente hasta que se apruebe la modificación de los mismos. La distribución de la remuneración corresponderá a los administradores o al Consejo (en caso de que exista Consejo de Administración), teniendo en cuenta las funciones desarrolladas por cada uno de ellos.

Cuarto - Importe de la remuneración. En esta cuestión debemos hacer referencia al control y la transparencia sobre esta materia. La ley establece ciertas garantías ya que, en ocasiones, las remuneraciones de los administradores son excesivas y desproporcionadas. Así, como dispone el artículo 217.4 LSC se deberá retribuir a los administradores en base a unos criterios, es decir, la remuneración deberá ser razonable, conforme a la importancia de la sociedad, a su situación económica, siempre y cuando el sistema de remuneración esté orientado a promover la rentabilidad y la sostenibilidad futura de la sociedad.

Quinto - Participación en beneficios. Se da una nueva redacción del artículo 218 LSC estableciendo así una regla general al disponer que es necesario que la retribución mediante la participación en beneficios se determine en los estatutos sociales, tanto para las sociedades anónimas como para las sociedades de responsabilidad limitada.

Sexto – Protección de la discrecionalidad empresarial. Se trata de una modificación novedosa en el Derecho español. Hace referencia a las actuaciones de los administradores siempre y cuando hayan actuado de buena fe y cumplan con el deber de diligencia del artículo 225 LSC.

Séptimo – El deber de diligencia y el deber de lealtad de los administradores es regulado con mayor detalle. Este deber se entenderá cumplido cuando el administrador mantenga la diligencia de un ordenado empresario, para lo cual se realizará una valoración sobre su actuación en el cargo desempeñado y las funciones que le fueron atribuidas. Esto se puede observar cuando la 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital dispone en su artículo 228 que los administradores: deben utilizar adecuadamente sus facultades; deben guardar secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso; deben abstenerse de la participación en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que él o una persona vinculada tenga un conflicto de intereses; deben desempeñar sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio o juicio e independencia y; adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la sociedad.

## **Bibliografía**

1. Estatutos sociales: SA y SRL. Editorial Francis Lefebvre, 2006. Colección Memento práctico.
2. RIBELLES ARELLANO, José María y GIMÉNEZ RAMÓN, Rafael "CAPÍTULO I. El órgano de administración de la sociedad", en Gimeno-Bayón Cobos, Rafael y Garrido Espa, Luis (Directores), "*Órganos de las sociedades de capital. Tomo I. Junta general e impugnación de acuerdos, los administradores y su responsabilidad*", ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 617 a 632.
3. SÁNCHEZ CALERO, Fernando. Los administradores en las Sociedades de Capital. Segunda Edición. Thomson Civitas. 2007.
4. SANJUÁN Y MUÑOZ, Enrique. "CAPÍTULO IX. La retribución de los administradores de las sociedades", en Gimeno-Bayón Cobos, Rafael y Garrido Espa, Luis (Directores), "*Órganos de las sociedades de capital. Tomo I. Junta general e impugnación de acuerdos, los administradores y su responsabilidad*", ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 822 a 894.
5. TUSQUETS TRÍAS DE BES, Francisco. La remuneración de los administradores de las sociedades mercantiles de capital. Editorial Civitas, 1998. Colección: Estudios de derecho mercantil.

## **Otros documentos jurídicos**

### **Legislación:**

1. Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.
2. Ley de 17 de julio de 1951 de Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas.
3. Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.
4. Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.
5. Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.
6. Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.
7. Real Decreto de 24 de julio de 1889, del Código Civil.
8. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
9. Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
10. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
11. Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifica la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.
12. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

13. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, sobre relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

14. Ley 35/2006, de 28 de noviembre, de Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.

**Jurisprudencia:**

1. Sentencia de la Audiencia Provincial de Teruel de 24 de mayo de 1997.
2. Sentencia de la Audiencia Provincial de Cáceres de 21 de enero de 2003.
3. Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 1963.
4. Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 1974.
5. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1979.
6. Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1992.
7. Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1994.
8. Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1997.
9. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de octubre de 1998.
10. Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de abril de 2005.

**Resoluciones de la Dirección General de Registros y del Notariado:**

1. Resolución de 29 de noviembre de 1956.
2. Resolución de 26 de abril de 1989.
3. Resolución de 28 de abril de 1989.
4. Resolución de 27 de febrero de 1991.
5. Resolución de 27 de febrero de 1991.
6. Resolución de 17 de febrero de 1992.
7. Resolución de 23 de febrero de 1993.
8. Resolución de 6 de mayo de 1997.
9. Resolución de 15 de octubre de 1998.
10. Resolución de 21 de septiembre de 1999.

**Artículos:**

1. GARCÍA VALDECASAS BUTRÓN, Jose Ángel. “Sobre la retribución de los administradores de las sociedades de capital en el proyecto de ley de mejora del gobierno corporativo”. 2014.
2. GRASSO, Daniele.; MEDINA, Pablo. “Estos son los sueldos del IBEX: ¿Cobran los consejeros en función de sus beneficios?”. 26 de marzo de 2015.
3. IBÁÑEZ ALONSO, Javier. “La separación de los administradores en la sociedad de responsabilidad limitada”. *Revista del CES Felipe II*, 2009.



4. VELA TORRES, Pedro – José (*Magistrado de la Audiencia Provincial de Córdoba*). “Criterios Judiciales sobre la Retribución de Administradores Sociales”.

**Páginas web:**

1. [www.notariosyregistradores.com](http://www.notariosyregistradores.com)
2. [www.elconfidencial.com](http://www.elconfidencial.com)