

GRADO EN DERECHO

2022 – 2023

LAS RETRIBUCIONES DE LOS ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES DE
CAPITAL



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO

Trabajo realizado por Jokin Cenicacelaya Cayetano

Dirigido por Ángel Pagazaurtundua Uriarte

AGRADECIMIENTOS

Podría y debería dar las gracias a muchas personas. Este trabajo supone el broche final a mi grado en derecho y no he estado solo a lo largo de este camino. Y no solo supone el final de un grado, sino que supone el final de una etapa. Una etapa dulce y amarga a partes iguales, en la que he conocido muchísimas personas que hoy en día son especiales para mí. Pero sin duda, una etapa en la que me he conocido a mi mismo y he descubierto lo que soy capaz de hacer. Han sido muchas las personas que me han acompañado, apoyado y ayudado de todas las maneras posibles.

Sin duda tengo que hacer una mención especial a mi madre. Ni siquiera escribir un millón de hojas dándole las gracias sería suficiente agradecimiento por todo lo que hizo, hace y hará por mí. Ojalá algún día sea la mitad de lo valiente que es ella.

Sin embargo, no es mi madre la protagonista de este agradecimiento. Voy a aprovechar para darle las gracias a una persona a la que pocas veces agradecemos todo el esfuerzo que hace por nosotros. Alguien que nunca, pase lo que pase, nos abandonará. Alguien que estará con nosotros hasta el último paso que demos en este camino que es la vida.

Es por eso por lo que he decidido darme las gracias a mí mismo. Gracias por lo duro que has trabajado, gracias por todo lo que has sacrificado y gracias por todo lo que has hecho para llegar hasta aquí. Gracias por ser valiente, gracias por ser fuerte y gracias por no rendirte. Gracias por haber sido un hombre, cuando te correspondía ser un niño y gracias por haberle echado valor a la vida para seguir adelante.

Un millón de veces, gracias.

RESUMEN

Las sociedades de capital siempre han tenido una especial relevancia, pero en la actualidad esta importancia es cada vez más creciente. Uno de los puntos clave de las sociedades son sus administradores y tras la crisis de 2008 su actividad, y sobre todo su remuneración están en el punto de mira. Es por eso por lo que se ha elegido este tema como objeto del presente trabajo de fin de grado. En el se va a analizar el régimen jurídico que regula el sistema de remuneración de los administradores, analizando la evolución que ha sufrido, la manera en que se ha tratado de proporcionar mayor transparencia a la remuneración y protección a los socios y los diferentes conceptos retributivos que pueden formar este sistema.

Palabras clave: Sociedades de Capital, Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Administradores, Consejeros ejecutivos, Retribución, Sistema de remuneración.

SUMMARY

Corporations have always had a special relevance, but nowadays this importance is growing. One of the key points of the companies are their administrators and after the 2008 crisis their activity, and above all their remuneration, are in the spotlight. This is the reason why this topic has been chosen as the subject of this thesis. It will analyse the legal regime that regulates the remuneration system of the administrators, analysing the evolution it has undergone, the way in which it has been tried to provide greater transparency to the remuneration and protection to the partners and the different remuneration concepts that can form this system.

Key words: Corporations, Public Limited Company, Limited Liability Company, Directors, Executive Directors, Remuneration, Remuneration system.

ACRÓNIMOS

LSC – Ley de Sociedades de Capital

SL – Sociedad Limitada

SA – Sociedad Anónima

RM – Registro Mercantil

PRF – Plan de Retribución Flexible

IRPF – Impuesto de la Renta de las Personas Físicas

SMI – Salario Mínimo Interprofesional

ICAC – Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas

CNMV – Comisión Nacional del Mercado de Valores

TRLSA – Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas

ÍNDICE

1. Introducción
2. El órgano de administración
 - a. Estructura
 - b. Competencias
 - c. Nombramiento
 - d. Función de representación
 - e. Deberes de conducta
 - i. Deber de diligencia
 - ii. Deber de lealtad
 - f. Responsabilidad
3. Retribución variable vs flexible
4. La retribución de los administradores
5. Evolución normativa y la reforma introducida por la ley 31/2014 de 3 de diciembre.
6. Dualidad de sistemas de remuneración
7. Sociedades Anónimas cotizadas
8. Modalidades de retribución
 - a. Asignación fija
 - b. Dietas de asistencia
 - c. Participación en beneficios
 - d. Retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia
 - e. Remuneración en acciones o vinculada a su evolución
 - f. Indemnizaciones por cese, no motivado por el incumplimiento del administrador
 - g. Sistemas de ahorro o previsión
9. Otras modalidades de retribución
 - a. Retribuciones en especie
 - b. Remuneración por objetivos
10. Conclusiones
11. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

En este trabajo vamos a analizar el régimen jurídico del sistema de remuneración de los administradores de las sociedades de capital. En la actualidad, y desde hace unas cuantas décadas, la economía estatal, internacional y mundial está dominada por sociedades, entre las que destacan, sin lugar a dudas, las sociedades de capital.

Estas sociedades están compuestas por numerosos elementos, materiales y personales, y las formas de organizarlos son cada vez más diversas. Sin embargo, existe un elemento que estará presente en todas las sociedades de capital: el órgano de administración. Su función consiste en encargarse de la gestión y representación de la sociedad. En la mayoría de los casos se podría decir que actuará más como empresario que el propio empresario.

Los administradores toman decisiones muy relevantes para la compañía para la que desempeñan su labor. Y si lo pensamos bien, estas decisiones no solo pueden desencadenar efectos respecto a la sociedad, sino que pueden afectar también al entorno en el que vivimos. Pensemos, por ejemplo, en el administrador de un banco en el que millones de personas confían los ahorros de toda la vida. Se trata de una gran responsabilidad, y esta gran responsabilidad, como es habitual, conlleva una gran recompensa.

La crisis de 2007 puso en el foco las remuneraciones que recibían los administradores. Era una época en la que miles de sociedades quebraban y eso hacía poner la lupa sobre la gestión que habían llevado a cabo estos sujetos, que tan buenas remuneraciones se habían agenciado. Lo cierto es que estas eran muy poco transparentes y no se sometían a demasiado control. La regulación que les afectaba era muy escasa, pero hasta entonces a nadie le había preocupado este tema, o no lo suficiente.

A partir de entonces, las sucesivas modificaciones que se han llevado a cabo en el régimen jurídico aplicable a la remuneración de los administradores han procurado maximizar la transparencia, así como el buen gobierno corporativo. Por otro lado, se ha procurado otorgar una mayor protección sobre los socios de las compañías, en especial, los minoritarios, ya que los administradores tenían demasiado poder concentrado en sus manos, lo que les hacía llevar a cabo gestiones en su propio beneficio, más que en el beneficio de la sociedad.

Para analizar la manera en que la legislación ha procurado el cumplimiento de estos objetivos y estudiar el camino que hasta ahora se ha recorrido, vamos a comenzar por estudiar la estructura del órgano de administración, para conocer un poco mejor quiénes son estos administradores, como se organizan y que deberes deben cumplir. Sin duda es algo que nos hará comprender mejor su régimen retributivo.

Una vez examinado el esqueleto del órgano de administración, vamos a detenernos a clasificar las diferentes clases de remuneración, para posteriormente entrar en materia y empezar a desglosar los aspectos relacionados con la remuneración de los administradores. Primero realizaremos un análisis general y después haremos un recorrido por la evolución que la normativa aplicable ha sufrido, deteniéndonos especialmente en la modificación de 2014 porque fue la más relevante de todas.

Por último, analizaremos los diferentes conceptos retributivos que pueden formar parte del sistema de remuneración de los administradores, analizando el régimen jurídico específico de cada uno. En concreto, nos centraremos en estudiar los conceptos que se recogen en la lista que establece la LSC. Sin embargo, como tiene carácter abierto, no nos detendremos ahí y analizaremos otros dos conceptos retributivos que forman parte de la práctica societaria habitual hoy en día.

2. EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

Las sociedades de capital están organizadas en torno a dos órganos, la junta general y el órgano de administración. Del primero de los órganos, el cual no entraremos a analizar más que puntualmente y en relación con el órgano de administración o la remuneración de los administradores, cabe decir que tiene una función deliberativa, es decir, forman y expresan la voluntad social.

Respecto al órgano de administración, este se encarga de la gestión y representación de la sociedad.

La actuación de los administradores se proyecta así en un doble plano: en el orden interno, por ser el órgano encargado de administrar la sociedad, al que corresponde la realización de los actos de gestión necesarios para el desarrollo de las actividades empresariales que constituyan el objeto social; y en el orden externo, por tratarse del órgano facultado para intervenir en el tráfico jurídico por

cuenta de la sociedad, representándola y vinculándola en todos sus contratos y relaciones con terceros (Menéndez y Rojo, 2020, p. 551).

a. Estructura

La ley ofrece diferentes posibilidades de estructurar el órgano de administración para poder adaptarse mejor a las características de cada sociedad. De esta forma, podemos distinguir entre: Un administrador único que posea todas las facultades y competencias en sí mismo; varios administradores que actúen bien de forma solidaria o bien de forma mancomunada; o bien mediante un órgano colegiado, denominado consejo de administración, en el que las decisiones se adopten por mayoría¹.

A excepción de los supuestos tasados legalmente², la sociedad tiene libertad para determinar la estructura de su órgano de administración en los estatutos, ya sea en el momento de constitución, ya sea posteriormente mediante la modificación de los mismos³.

b. Competencias

Existen algunas facultades y deberes que la Ley les encomienda directamente, como la de convocar las juntas generales, someter a esta determinados informes y propuestas, atender al ejercicio del derecho de información de los socios, formular las cuentas anuales, depositarlas en el Registro Mercantil...etc (Menéndez y Rojo, 2020, p. 553).

“Además de las competencias legalmente atribuidas, los administradores tienen que entender que disponen de facultad general para realizar todas aquellas actividades u operaciones que sean idóneas para el desarrollo de las actividades integrantes del objeto social” (Menéndez y Rojo, 2020, p. 553).

Podemos distinguir, dentro de la gestión de los administradores, entre actos corrientes y extraordinarios. Dentro de estos últimos, debido a su carácter excepcional, es posible que

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 210.

² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). El Art. 210 dispone que cuando en la sociedad anónima no cotizada la administración se confie a más de dos autores se constituirá consejo de administración y el Art. 529 bis dispone la constitución obligatoria del consejo de administración para las sociedades anónimas cotizadas.

³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 23.

los estatutos sociales o la propia ley -depende del acto del que estemos hablando- limiten la actuación del administrador, ya que existen actos que solamente puede llevar a cabo la junta general (Menéndez y Rojo, 2020, p. 553).

c. Nombramiento

Los administradores podrán ser personas físicas o jurídicas⁴, aunque en este último caso, la persona jurídica tiene que designar una persona natural que ejerza el cargo⁵. No será necesaria la condición de socio para ser nombrado administrador, siempre que los estatutos no dispongan lo contrario.⁶ Sin embargo, no todo el mundo puede ser administrador, la ley marca de forma taxativa quien no puede ser nombrado como tal⁷.

La competencia para el nombramiento es competencia de la junta general de socios⁸. En este proceso, podemos distinguir dos fases, el nombramiento y la aceptación del cargo. Tenemos que distinguir entre nombramiento y aceptación, porque el nombramiento supone una mera declaración, es decir, de forma que no producirá efectos hasta que se produzca la aceptación del cargo⁹. Por lo tanto, podemos caracterizar este proceso como un acto jurídico consensual. No se obliga a nadie a ser administrador.

Una vez aceptado el cargo, el nombramiento será objeto de inscripción en el Registro Mercantil, (de ahora en adelante RM), para lo que existe un plazo de 10 días, debiendo constar en la inscripción los datos identificativos de los nombrados, con especificación del carácter solidario o mancomunado en el que se ejerce el cargo y la concreción del alcance de sus facultades¹⁰.

d. Función de representación

⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 212

⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 212 bis.

⁶ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 212

⁷ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). El Art. 213 establece las prohibiciones relativas a los administradores.

⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 214.

⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 214.

¹⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 215

Una de las principales funciones de los administradores es la representación de la empresa¹¹. “Se trata de una facultad exclusiva e inderogable, que en ningún caso podrá ser asumida por la junta general, ni sustraída al órgano de administración” (Menéndez y Rojo, 2020, p. 559). Esta facultad deberá ejercitarse de acuerdo a lo dispuesto en los estatutos y siguiendo las reglas específicas que la ley establece¹².

La representación se extenderá a todos los actos comprendidos en el objeto social delimitado en los estatutos, por lo tanto, cuando el administrador actúe en este ámbito, la sociedad quedará vinculada jurídicamente respecto de los terceros que hayan contratado a través de ese administrador¹³. Es más, incluso cuando nos encontremos fuera del ámbito del objeto social, la sociedad quedará obligada frente a los terceros que actúen de buena fe y sin culpa.¹⁴

e. Deberes de conducta

Independientemente de las funciones y responsabilidades impuestas a través de los estatutos, la propia Ley de Sociedades de Capital establece dos deberes fundamentales, que serán la piedra angular sobre la que se asiente el desempeño las labores de todo administrador.

a. Deber de diligencia

Los administradores deberán desempeñar el cargo y cumplir los deberes impuestos por las leyes y los estatutos con la diligencia de un ordenado empresario, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y las funciones atribuidas a cada uno de ellos; y subordinar, en todo caso, su interés particular al interés de la empresa¹⁵.

Pero ¿Qué es la “diligencia de un ordenado empresario”?

¹¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). El Art. 233 dispone que corresponde al administrador la representación de la empresa tanto en juicio como fuera de él.

¹² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). El Art. 233 marca diferentes reglas en función de si se trata de un administrador único, varios que actúen de forma solidaria, si se trata de una S.L. o si se trata del consejo de administración.

¹³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 234.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 234.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 225.

Tenemos que partir de la insuficiencia del modelo civil del buen padre de familia consagrado en el Código Civil, ya que el profesional no es un hombre medio que actúa en el ámbito de su familia o en el de los asuntos normales (Herranz, 2006). La necesidad de distinguir entre la diligencia exigible a un sujeto normal y a un empresario se deriva tanto de la terminología usada por el legislador, como de la propia jurisprudencia.

El legislador se refiere a la diligencia exigible al padre de familia o al profesional con el término “bueno”, mientras que para referirse a la diligencia exigible a los empresarios utiliza el término “ordenado”. De esta forma, el legislador pretende reforzar la diligencia exigible al empresario y diferenciarla de la exigible al deudor normal (Herranz, 2006, p. 205). Por tanto, el empresario deberá estar más cualificado, deberá poseer unos mayores conocimientos y observar más previsiones y cuidados a la hora de actuar, que los que tendría que observar un sujeto en el ámbito cotidiano de la vida.

Como decíamos, también la jurisprudencia ha manifestado la necesidad de distinguir entre estos dos conceptos. Así, en sentencias como las SSTS de 29 de abril de 1988, 2 de febrero de 1989 o 7 de febrero de 1990, ha establecido que la diligencia exigible a un empresario debe ser superior a la de un sujeto que actúa en ámbitos cotidianos de la vida, siendo acorde con su especialización y la actividad que desarrolla.

Llegados a este punto, podemos preguntarnos también la siguiente cuestión: ¿Por qué se exige que los administradores observen la diligencia de un ordenado empresario, cuando estos no son empresarios? La respuesta es sencilla. A pesar de no ser empresarios, actúan como tal, muchas veces más que el propio empresario, encargándose de gestionar la empresa, como si fuese propia (Quijano, 1985).

Por último, tenemos que hablar de la protección de la discrecionalidad empresarial por su estrecha vinculación a la diligencia exigible a los administradores. El tráfico mercantil, y el desempeño de la gestión empresarial entraña muchos riesgos, y la desprotección del empresario a la hora de tomar decisiones y la posibilidad de incurrir en responsabilidad por actuación negligente paralizaría el tráfico mercantil. Para resolver esta cuestión la LSC ha establecido unos presupuestos¹⁶, que, una vez cumplidos, se entenderá que se ha cumplido con la diligencia exigible a un ordenado empresario, independientemente del

¹⁶ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). El Art. 226 exige buena fe, estar lo suficientemente informado, seguir el proceso de toma de decisiones establecido y que la actuación carezca de interés personal.

resultado que esa actuación tenga. “Se quiere evitar que un régimen severo de responsabilidad por negligencia opere como un freno u obstáculo a la asunción de riesgos que es propia de cualquier actividad empresarial” (Menéndez y Rojo, 2020, p. 596).

b. Deber de lealtad

Los administradores deberán desempeñar el cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la sociedad¹⁷. La LSC establece una serie de obligaciones básicas¹⁸ y una serie de obligaciones instrumentales¹⁹ cuyo cumplimiento implican la observancia del deber de lealtad.

Las obligaciones instrumentales podrán ser objeto de dispensa²⁰. Dependiendo de lo que deba ser objeto de dispensa esta será autorizada por la junta general o por el propio órgano de administración.

f. Responsabilidad

Para entender la retribución que reciben los administradores es importante conocer la responsabilidad que recae sobre estos. Los administradores responderán frente a la sociedad, socios y acreedores sociales, por los daños que causen por actos u omisiones contrarios a la ley o a los estatutos o por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa²¹.

Esta responsabilidad tendrá carácter solidario respecto de todos aquellos que hayan participado en el acto que cause el daño, aunque la LSC permite exonerarse probando que no se ha intervenido, que no conocían los hechos, o que conociéndolos trataron de evitarlos utilizando todos los medios a su disposición²².

3. RETRIBUCIÓN VARIABLE Y RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

¹⁷ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 227.

¹⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 228.

¹⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 229

²⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 230.

²¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 236.

²² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 237.

En este apartado se analizarán los conceptos de retribución variable y retribución flexible. De hecho, muchos de los conceptos retributivos que se expondrán en el trabajo se encuadran dentro del concepto de retribución variable.

“La retribución variable es la parte de la retribución que está condicionada a determinadas circunstancias” (Solé, 2013, p.13), que, por lo general, en el ámbito societario se referirán a los resultados de la actividad profesional. Estos se podrán manifestar de múltiples maneras, así, por ejemplo, de acuerdo a criterios de productividad, resultados, beneficios, formación, evolución favorable de la empresa en el mercado...etc, (Matorras, 2016, p. 24). Como vemos, la retribución variable trata de alinear los intereses de los socios y de los administradores, orientando la gestión de estos hacia la consecución de los objetivos de la sociedad.

Dentro de la retribución variable podemos distinguir entre incentivos individuales, incentivos colectivos, incentivos ligados a resultados globales, empresariales o grupales y fórmulas de remuneración ligadas a la evolución del valor de los activos financieros de la compañía (Matorras, 2016).

La variabilidad de las retribuciones tiene como límite las reglas laborales en materia de salario, como por ejemplo la cuantía mínima, la garantía constitucional que impone el Art. 35 CE de recibir una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia y las garantías de estabilidad y continuidad en el percibimiento del salario.

No deben incluirse dentro de este concepto las retribuciones recibidas por la realización del trabajo sujeto a determinadas condiciones. Con estas últimas nos referimos a las retribuciones recibidas en concepto de nocturnidad, toxicidad, penosidad...etc., que están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, como complementos salariales.

La retribución variable también es la causa de numerosos problemas: ¿Cómo se aplicaría la retribución variable en casos de incapacidad temporal, bajas por maternidad o paternidad, vacaciones...etc.? ¿Se puede exigir que el administrador esté dado de alta en ese momento? ¿Cómo se produce el devengo, parcial, súbita o progresivamente? ¿Qué sucede en caso de cese? ¿Cómo se cuantificaría en ese caso? ¿Se contabilizaría en caso de despido? (Matorras, 2016).

Estos son solo uno de los pocos problemas que se pueden presentar, pero la casuística parece innumerable. Personalmente, creo que lo mejor para evitarlos sería prevenir en el

contrato o en los estatutos todas las posibles situaciones conflictivas, amén de evitar los hipotéticos litigios que puedan surgir.

En cuanto a la retribución flexible, “es una técnica de individualización, optimización y flexibilización de las remuneraciones laborales, que posibilita la participación del trabajador en la elección del tipo de prestaciones que integrarán su retribución real” (Matorras, 2016, pp. 34-35). No se trata de complementos salariales o prestaciones recibidas en base al cumplimiento de determinados objetivos. Mediante los Planes de Retribución Flexible (Ahora en adelante PRF), se permite al trabajador recibir parte de su salario, que, sino cobraría en metálico, en retribuciones en especie, como, por ejemplo, vales comida, vales guardería, seguros de vida, seguros médicos...etc. Hay que destacar las ventajas fiscales que los PRF ofrecen, ya que muchas de las retribuciones en especie que se reciben a cambio de parte del salario en metálico estarán exentas de aplicación del IRPF (Matorras, 2016, p. 35).

En el ámbito de la remuneración de los administradores, la retribución flexible no se va a contemplar como tal, en el sentido de que el sistema de remuneración debe estar previsto en los estatutos sociales y no se permite la implantación de sistemas alternativos -si en cambio los cumulativos- en los que luego el administrador decida en base a cualquier se le remunera. Por lo tanto, la flexibilidad de la retribución se materializará a la hora de negociar la contratación del administrador.

También existen varios límites que hay que respetar en el caso de la retribución flexible. Podríamos mencionar, como el más relevante, el que dispone el Art. 26.1 ET en relación a las retribuciones en especie, en base al cual, el salario en especie no podrá superar en ningún caso el 30% del salario, y tampoco podrá suponer que el salario recibido en metálico sea inferior al salario mínimo interprofesional (Ahora en adelante SMI). Además, los PRF tendrán que respetar la normativa laboral y de seguridad social. En todo caso, la elección de los mismos no puede ser impuesta, sino que tiene que ser voluntariamente aceptada por el trabajador.

4. LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES

La retribución de los administradores siempre ha sido objeto de gran debate en la sociedad. Altas sumas de dinero, falta de transparencia en la remuneración,

administradores que cobran una exorbitante cantidad incluso cuando la sociedad está a punto de ir a pique... Todo este debate se acrecentó tras la crisis financiera de 2007, en la cual muchas sociedades quebraron. Esto ocasionó que la preocupación sobre las remuneraciones de los administradores aumentase y se empezase a mirar con lupa esta cuestión.

Las políticas de remuneración de los administradores inciden directamente en el rendimiento de la sociedad y dada la situación económica por la que han ido atravesando las sociedades, ha motivado una reflexión sobre la remuneración, cuestionándose el importe de las mismas, su régimen y su certera regulación (Pedreño, 2017, p. 147)

En la remuneración de los administradores entran en conflicto dos cuestiones. Por un lado, el deseo de los administradores de que su retribución sea de la mayor cuantía posible. Por el otro, el de los socios de las sociedades de capital de querer maximizar sus beneficios, lo que normalmente pasa por minimizar en todo lo posible los gastos. Mediante la reserva estatutaria se protege a estos últimos, ya que solo mediante la modificación de los estatutos sociales es posible modificar el sistema de remuneración de los administradores.

La primera pregunta que nos tenemos que plantear es: ¿Qué es la remuneración?

Antes de darle respuesta tenemos que mencionar brevemente que tras la reforma de la LSC de 2014 se cambió la redacción de las disposiciones relativas a la remuneración de los administradores. Hasta ese momento se había utilizado el término retribución, mientras que desde entonces pasó a utilizarse el término remuneración. A nuestro parecer con este cambio en la redacción se ha pretendido darle más amplitud al concepto, de forma que se recojan dentro de él más conceptos retributivos. Sin embargo, no vamos a entrar a analizar este cambio, ya que siguen existiendo normas -incluso la propia LSC- en las que se sigue utilizando el concepto de retribución²³.

En cuanto a la pregunta que habíamos realizado, vamos a entender remuneración como la contraprestación recibida a cambio de los servicios prestados por el administrador, en el que se incluyen, o se pueden incluir, mejor dicho, diferentes conceptos retribuidos que

²³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Por ejemplo el Art. 218: “*cuando el sistema de retribución...*”.

en su conjunto van a formar un determinado sistema de remuneración (Pedreño, 2017, p. 156).

Dentro del régimen jurídico de la remuneración de los administradores se diferencian dos ámbitos. Por un lado, tenemos el ámbito objetivo -que se divide a su vez en el aspecto cualitativo y en el aspecto cuantitativo-, por el otro, tenemos el ámbito subjetivo (Gallego, 2011, pp. 1546-1547).

El aspecto cualitativo está compuesto por los diferentes conceptos retributivos que forman el sistema de remuneración. Así, como veremos más adelante, podemos distinguir entre cantidades fijas, remuneración en especie, vinculada a las acciones de la sociedad...etc. Como veremos más adelante, uno de los tres pilares sobre los que se forma el régimen de remuneración es la determinación del sistema de remuneración en los estatutos. De esta forma, la previsión estatutaria tiene que contener exactamente los conceptos retributivos que van a formar el sistema de remuneración (Pedreño, 2017, p. 159).

En cuanto al aspecto cuantitativo, este hace referencia a la determinación de la cantidad concreta que corresponde satisfacer por los conceptos retributivos. Sin embargo, existe discusión doctrinal sobre este tema. Muchos autores entienden que no es posible, y tampoco es recomendable fijar la cantidad exacta que deben recibir los administradores. Debemos pararnos a pensar que de esta manera la modificación de la cuantía a percibir supondría la necesaria modificación de los estatutos sociales, con todo lo que ello implica.

Sin embargo, desde el punto de vista jurisprudencial, existen sentencias de las que se desprende que los estatutos sociales deben fijar la cuantía exacta a remunerar. Este enfoque se puede ver en las Sentencias del Tribunal supremo de 13 de noviembre de 2008 y de 15 de enero de 2009, conocidas como caso Mahou y caso Canon, respectivamente. Sin embargo, estas sentencias se dictan en un momento anterior a la creación de la LSC en 2010, al amparo de la LSA, por lo que no tendrían cabida con la regulación vigente (Pedreño, 2017, pp. 162-163). En consecuencia, la determinación del aspecto cuantitativo queda fuera de la previsión estatutaria. No podría entenderse de otra manera, ya que, como la nueva redacción de la LSC indica, es la junta general la que debe aprobar la cuantía máxima a percibir por los administradores²⁴.

²⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

Finalizado el análisis del ámbito objetivo, pasamos a estudiar el subjetivo, y lo primero que tenemos que decir es que fue y sigue siendo ciertamente conflictivo. Lo que a lo largo de los años y las sucesivas modificaciones se ha ido discutiendo es si el régimen previsto en los estatutos también afecta a aquellos administradores que desempeñan funciones ejecutivas dentro del órgano de administración, o si solamente afecta a aquellos que desempeñan funciones no ejecutivas.

El Art. 217.2 LSC, tras la reforma de 2014, dice: “El sistema de remuneración establecido determinará el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales y que podrán consistir entre otros, en uno o varios de los siguiente”.

¿Con que alude el legislador cuando dice “en su condición de tales”?

Para responder a esta pregunta, debemos interpretar el Art. 217 junto con el Art. 249 LSC. Este último permite la delegación de ciertas funciones, denominadas funciones ejecutivas, en uno o varios de los miembros que forman el órgano de administración. Este precepto dispone que cuando se de esta situación, será necesario que se celebre un contrato entre el administrador con funciones ejecutivas, que deberá detallar todos los conceptos por lo que pueda obtener una retribución por el desempeño de tales funciones.

De esta redacción parece desprenderse que el sistema de remuneración previsto estatutariamente solamente llegaría a afectar a aquellos administradores que no desempeñen funciones ejecutivas, mientras que las remuneraciones de aquellos que si las lleven a cabo estarían reguladas a través de contratos entre estos últimos y la sociedad. Así lo entiende también parte de la doctrina²⁵. Ha sido la jurisprudencia reciente la que ha resuelto esta cuestión. Sin embargo, será el apartado siguiente del trabajo el que analizará esta cuestión en mayor profundidad.

Siguiendo con el análisis del sistema de remuneración, y como avanzábamos, la remuneración de los administradores de la sociedad se fundamenta sobre tres pilares:

1º La presunción de gratuidad del cargo.

2º La necesaria determinación en los estatutos del sistema de remuneración.

3º La libertad para determinar el sistema de remuneración que se considere.

²⁵ Gallego Sánchez, E. (2011). Artículo 217. Remuneración de los administradores. Un *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital*. Thomson Reuters-Civitas. (p. 1552).

En contra de lo que el sentido común nos indica y de lo que la mayoría de gente piensa el cargo de administrador es de naturaleza gratuita²⁶. En mi opinión resulta poco lógico establecer esta gratuidad si tenemos en cuenta las tareas y responsabilidades que asume un administrador. Sería poco razonable pensar que existiese alguna persona que fuese a comprometerse a llevarlas a cabo sin la existencia de una remuneración a cambio. En este mismo sentido se menciona la doctrina, que establece que los casos en los que el cargo será gratuito serán excepcionales²⁷²⁸.

Para romper esta presunción es necesario establecer un sistema de remuneración en los estatutos sociales²⁹, a lo que se le denomina “reserva estatutaria”. La DGRN establece que para que la parte relativa a la remuneración de los administradores dentro de los estatutos sociales sea inscribible en el RM debe quedar meridianamente claro que el cargo de administrador es retribuido, debe constar el concreto sistema de retribución que se establece, y en caso de que se establezca más de uno, debe de hacerse de forma cumulativa, nunca alternativa³⁰.

La jurisprudencia del TS justificaba la reserva estatutaria con el fin de proteger a los socios, facilitándoles el control y la información de esta materia de especial sensibilidad [...] Tanto si se incluye el sistema de retribución en el momento de constituir la sociedad como si se hace a posteriori, la competencia para determinar si hay o no, para elegir el método y para aprobar su inclusión es de la junta general. Este órgano está formado por el conjunto de socios, y, obviamente, antes de decidir qué política de retribución estiman conveniente para los administradores, tienen derecho a informarse de la misma y pedir cuantas aclaraciones consideren convenientes ya sea antes de la celebración de la junta o mientras se está desarrollando (Cantera, 2019, p. 12).

Para que la remuneración sea válida, además de prever el carácter remunerado del cargo, los estatutos tienen que establecer el concreto sistema de remuneración -aspecto cualitativo-. Entendemos sistema de remuneración como conjunto de reglas orientadas a

²⁶ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art 217.

²⁷ SANJUÁN Y MUÑOZ, E. “La retribución de los administradores de las sociedades”....ob. cit., p. 826

²⁸ Sánchez, E. G. (2011). Artículo 217. Remuneración de los administradores. In *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (pp. 1545-1555). Thomson Reuters-Civitas. (p. 1546.)

²⁹ Sánchez, E. G. (2011). Artículo 217. Remuneración de los administradores. In *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (pp. 1545-1555). Thomson Reuters-Civitas. (p. 1546.)

³⁰ Resolución 7 de marzo de 2013 [Dirección General del Registro y del Notariado]. Retribución administradores. Concreción del sistema.

determinar la remuneración de los administradores, o, dicho de otra manera, el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su desempeño del cargo y la manera en que estos se articulan (Pedreño, 2017). La LSC establece una lista con algunos de ellos³¹, pero, siendo una lista abierta, se pueden incluir otros.

Como hemos dichos anteriormente, el aspecto cuantitativo de la remuneración no debe ser objeto de previsión estatutaria, ya que la determinación del aspecto cuantitativo corresponde a la junta general³². Este importe máximo de remuneración anual se establece sobre el conjunto de los administradores. En consecuencia, posteriormente habrá que repartirlo entre los diferentes administradores, en caso de que existan. Esta función también corresponde a la junta general, aunque si no dice nada serán los propios administradores los que lleven a cabo el reparto, atendiendo a las funciones y responsabilidad de cada uno³³.

Por último, la modificación de 2014 introdujo una serie de límites o condicionantes que el sistema de remuneración debe observar. En concreto, la remuneración debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tiene en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, además, debe promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables³⁴.

5. EVOLUCIÓN NORMATIVA Y LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 31/2014 DE 3 DE DICIEMBRE.

Las denominadas sociedades de capital son aquellas que poseen carácter mercantil por razón de su forma e independientemente de su objeto³⁵. Esta categoría está formada por

³¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

³² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

³³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

³⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

³⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 2.

las sociedades de responsabilidad limitada, las sociedades anónimas y las sociedades comanditarias por acciones.

La regulación pertinente a este tipo de sociedades se encuentra en la Ley de Sociedades de Capital. Su origen es bastante cercano en el tiempo, ya que fue creada en 2010. Hasta su creación, la regulación de las S.L y S.A se contenía en dos leyes diferentes. Por un lado, la Ley 17 de julio de 1951 sobre el régimen jurídico de Sociedades Anónimas, que posteriormente fue sometida a varias reformas y que se refundió mediante Real Decreto Legislativo 1564/1989 de 22 de diciembre (Ahora en adelante LTRSA), y por el otro la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

La LTRSA, en su Art. 9, regulaba como parte del contenido obligatorio de los mismos el sistema de retribución de los administradores, en caso de que la tuvieren. Además de esta disposición, la LTRSA dedicaba el Art. 130 a la retribución de los administradores y establecía que la retribución de los administradores debía ser fijada en los Estatutos. Por otro lado preveía, la retribución mediante participación en ganancias, la cual solo podía ser detráida de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de reserva legal y la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4 por cien, como mínimo. Como vemos, la regulación relativa a las retribuciones de los administradores era muy escasa, haciendo una simple referencia a la reserva estatutaria que se aleja mucho de la existente hoy en día.

En cuanto a las sociedades de responsabilidad limitada, el Art. 66 de la Ley 2/1995 la presunción de gratuidad del cargo, a falta de previsión estatutaria. Además, se distinguía entre las retribuciones con base en una participación en beneficios y las retribuciones que no la tenían. En el primer caso, los estatutos tenían que determinar concretamente la participación, con el límite legal del diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios. En el segundo la retribución era fijada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General. Como vemos, en este caso también la previsión legal hace escasa mención al sistema de retribución de los administradores, teniendo en cuenta la relevancia que tiene.

En 2010, está normativa quedó derogada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, que creó el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Este Real Decreto Legislativo cumplió con la previsión recogida en la disposición final séptima de la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles que facultaba al gobierno para refundir bajo el nombre “Ley de Sociedades

de Capital” a todas las disposiciones que en ese precepto se mencionan y que son: La sección 4ª, Título I, Libro II del Código de Comercio relativa a las Sociedades Comanditarias por Acciones; El Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas; La Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada; El Título X de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, relativo a las Sociedades Anónimas cotizadas.

Además, debemos tener en cuenta las diferentes recomendaciones de la Comisión Europea, como la Recomendación 2009/385/CE, Recomendación 2004/913/CE y 2005/162CE, que hacían hincapié en la necesidad de modificar la regulación de las retribuciones de los administradores en las sociedades cotizadas en bolsa. El objetivo principal de estas recomendaciones es reforzar la transparencia y el control de los accionistas sobre la política de retribución de los administradores. La publicación de estas recomendaciones coincide con la crisis financiera que se produjo en torno a 2008 y que puso en el punto de mira las retribuciones de los administradores de las sociedades.

Desde su publicación, la Ley de Sociedades de Capital ha sido modificada un total de 24 veces. De todas las modificaciones, nos centraremos en analizar la de 2014, ya que modificó los preceptos relativos a las retribuciones de los administradores y ha tenido una gran trascendencia.

El régimen jurídico aplicable a la remuneración de los administradores que contenía el texto original de la LSC en 2010 era insuficiente. Roncero Sánchez, A. (2018, pp. 327 y ss.) la resume en tres pilares básicos: Uno, la presunción de gratuidad del cargo (Art. 217 LSC 2010); dos, la distinción entre S.L. y S.A. en relación a la participación en beneficios, en la que la fórmula de cálculo era diferente. Para las S.L la participación no podía superar el 10% de los beneficios repartibles entre los socios y para las S.A., donde la fórmula era más compleja, solamente se podía detraer la participación de los beneficios líquidos y una vez cubiertas las reservas legales y estatutarias y hubiese sido repartido, como mínimo, un 4% a los socios (Art. 218 LSC); y tres, la remuneración mediante entrega de acciones, que precisaba de previsión estatutaria y acuerdo de la junta general, con expresión del número de acciones, precio de ejercicio de las opciones y valor de las acciones de referencia y plazo de duración (Art. 219 LSC 2010).

Tenemos que añadir que la regulación de la remuneración de los consejeros ejecutivos era inexistente. Se permitía la delegación de facultades (Art. 249 LSC 2010) pero no se hacía mención alguna sobre la remuneración, el contrato que los tenía que vincular...etc. Por lo tanto, se permitía la delegación de facultades, pero no se establecía régimen jurídico que las regulase, dando lugar a múltiples irregularidades.

El régimen jurídico de 2010 dejaba muchas lagunas. Entre ellas, podemos destacar la relacionada con el órgano que debía determinar la retribución de los administradores en el caso de las S.A (Roca, 2020, p. 12). En el caso de las S.L no había duda, ya que la LSC atribuía esta facultad a la junta general (Art. 217 LSC 2010), pero no se mencionaba respecto a las S.A.

Sin embargo, no era este el principal problema. La cuestión más conflictiva fue relativa a si el régimen aplicable en el Art. 217 -la previsión estatutaria- era aplicable a todos los administradores, o si los consejeros ejecutivos quedaban fuera de ese régimen. Se ponía en duda la naturaleza del vínculo que unía a los consejeros ejecutivos con la sociedad, y las posibles incompatibilidades que podían surgir entre el sistema de remuneración que se les aplicaba a estos y el sistema de remuneración previsto en los estatutos.

La doctrina se dividía en dos equipos. Aquellos que defendían que solamente existía una relación jurídica administrador-sociedad y por lo tanto un único vínculo jurídico, el orgánico, que estaba indiscutiblemente sometido a la reserva estatutaria. Y aquellos que defendían la existencia de dos sistemas -dos vínculos-: Uno orgánico, como miembros del órgano de administración, y otro de carácter mercantil o laboral -dependiendo del contrato- que no quedaba vinculado al régimen estatutario (Paz-Ares, 2008)

Fue la jurisprudencia la que se encargó de resolver este conflicto. El Tribunal Supremo se mencionó y dijo: “En la sociedad anónima las funciones de dirección, ejecución, gestión y representación corresponden y pertenecen al órgano de administración de la misma, cualquiera que sea su forma. Por ello, no es posible estimar que todo aquel que realiza funciones de dirección, gestión y representación en una empresa que revista la forma jurídica de sociedad, es necesaria y únicamente un trabajador de la misma, sometido al Derecho laboral. Por el contrario esas actividades y funciones son, como se ha venido reiterando, las típicas y características de los órganos de administración de la compañía, y las personas que forman parte de los mismos están vinculados a esta por un

nexo de clara naturaleza jurídico mercantil”³⁶. Lo relevante por tanto, es la naturaleza del vínculo y la posición de la persona que desarrolla las funciones ejecutivas en la organización.

Por lo tanto, la jurisprudencia entendió que lo aplicable era la doctrina del vínculo, descartando la dualidad de regímenes. Siendo esto así, el vínculo orgánico absorbe el vínculo contractual de prestación de servicios. De esta forma, se somete la remuneración del consejero ejecutivo a las disposiciones de los estatutos sociales.

A la reforma introducida mediante la Ley 31/2014, de 3 de diciembre³⁷, le precedieron 8 modificaciones, pero ninguna de ellas resultó eficaz para resolver el conflicto con el sistema de remuneración de los administradores. El objetivo de la Ley 31/2014, como su propio título establece, es la mejora del gobierno corporativo. En el preámbulo se indica la creciente preocupación de los organismos internacionales por que las remuneraciones de los administradores reflejen de forma correcta la evolución real de la empresa y se produzca una efectiva alineación con los intereses sociales. Y exactamente a esta preocupación respondió esta ley, modificando el régimen jurídico del sistema de remuneración. Estas fueron las modificaciones y sus consecuencias:

El régimen general siguió ubicado en el Art. 217, y la presunción de gratuidad no se modificó. Sin embargo, ante la falta de desarrollo anterior a la reforma, con esta se precisó cual debía ser el contenido del sistema de remuneración, debiendo incluirse en los estatutos los concretos conceptos retributivos que lo iban a formar, incluyéndose, además, una lista -abierta- con unos cuantos de los conceptos posibles. Sin embargo, a la hora de establecer el contenido del sistema de remuneración se añadió un término que antes no existía, y que fue la causa de un gran conflicto doctrinal. Nos referimos al término “administradores en su condición de tales”. Nos centraremos en explicar este conflicto en el apartado siguiente del trabajo.

La modificación también otorgó mayor protagonismo a la junta general, en su afán de proteger en mayor medida a los socios. Así, sería este órgano el encargado de determinar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales -quedan fuera por tanto los consejeros ejecutivos- y, si lo estimase,

³⁶ Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 2889/1993. 22 de diciembre de 1994.

³⁷ Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del buen gobierno corporativo (BOE núm. 293, de 4 de diciembre de 2014). 3 de diciembre de 2014.

también la forma de repartir esta remuneración entre los diferentes administradores, atendiendo a las funciones y responsabilidades de cada uno (Art. 217 LSC 2014).

Para terminar con el régimen general, se añadió otro apartado al artículo 217, que en mi opinión es fundamental, en virtud del cual la remuneración debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica por la que pase y los sistemas del resto de empresas análogas. Además, el sistema de remuneración tendrá que promover la rentabilidad y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo e incorporar las medidas necesarias para evitar riesgos innecesarios. Como ya hemos comentado uno de los problemas principales era que los actos que llevaban a cabo los administradores estaban muchas veces dirigidos a obtener recompensas a corto plazo, sin pensar en los efectos que podían tener en la sociedad de cara al futuro. Mediante este último apartado el legislador pretende afrontar esta cuestión y resolver este problema.

También resultó modificado el régimen jurídico de la remuneración mediante participación en beneficios (Art. 218 LSC 2014). Las reglas específicas aplicables a cada tipo de social no se modificaron, pero se otorgó más protagonismo a la junta general, para proteger en mayor medida a los socios, de forma que esta tenía la facultad de determinar el porcentaje máximo de aplicación dentro del máximo establecido en los estatutos sociales. Analizaremos detalladamente el régimen jurídico de este concepto retributivo más adelante.

La redacción del precepto aplicable a la remuneración mediante entrega de acciones (Art. 219 LSC 2014) también se vio modificada, sin embargo, no produjo efectos sobre el régimen jurídico, que siguió siendo el mismo. Lo analizaremos más adelante.

Por último, se modificó el Art. 249, introduciendo un régimen jurídico diferenciado para la remuneración de los administradores miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas o de dirección. En consecuencia, existían dos regímenes jurídicos, uno general, para los administradores en su condición de tales, y otro específico, para los consejeros ejecutivos. Así lo entendió una parte de la doctrina, en especial la DGRN. Debido a las consecuencias que tuvo esta modificación, se analizará por separado, en el apartado siguiente.

Como hemos podido observar, las modificaciones introducidas en el régimen jurídico de la remuneración de los administradores han ido evolucionando para tratar de dotar de mayor transparencia a los sistemas retributivos e intentando proteger y transferir un

mayor control a los socios de las empresas. Para lograr este objetivo, como ha quedado plasmado, de todas las modificaciones que ha sufrido la LSC, la más relevante, y efectiva, fue la introducida por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

6. DUALIDAD DE SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

Antes de tratar el conflicto derivado de la reforma de 2014 en torno a la posible dualidad de sistemas de retribución, vamos a hacer una pequeña distinción entre los administradores y los administradores con funciones ejecutivas.

Desde la creación de la LSC, el Art. 249, ha regulado la posibilidad de delegar determinadas funciones del consejo de administración a alguno o algunos de los administradores que forman parte de este órgano colegiado. A partir de aquí, se han distinguido dos tipos de administradores: por un lado, “los administradores en su condición de tales, que son aquellos que tienen la relación orgánica con la compañía, siendo sus labores las propias de la pertenencia al órgano colegiado” (Gimeno, 2021, p. 40); por el otro, los ejecutivos, que “cuentan con facultades delegadas por el consejo” (Gimeno, 2021, p. 40). Hay que matizar que los administradores en los que se hayan delegado funciones ejecutivas cuentan con una “doble personalidad”, ya que, al formar parte del consejo de administración tienen la condición de administradores en su condición de tales, pero al haberse delegado en ellos funciones ejecutivas, también ostentan la categoría de administradores ejecutivos.

Partiendo de esta distinción, procedemos a analizar el conflicto que surgió con la modificación el Art. 249 LSC. La reforma introducida en 2014 modificó este precepto. Hasta entonces la ley permitía la delegación de facultades en alguno de los miembros del consejo, pero no aclaraba cual era la relación que debía existir entre la sociedad y los consejeros ejecutivos.

Con la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, esta situación cambió. En concreto, el Art. 249 LSC estableció la necesidad de celebrar un contrato entre el consejero ejecutivo y la sociedad, que debía ser aprobado previamente por el propio consejo por mayoría de las dos terceras partes de sus miembros. En ese contrato se tienen que establecer todos los conceptos por los que el consejero ejecutivo pueda obtener una retribución en el ejercicio de estas funciones. Además, dice la propia ley, el consejero no puede percibir ninguna

retribución por el desempeño de estas funciones cuando no esté prevista en el contrato. Para concluir, este precepto dispone que el contrato debe de ser conforme con la política de retribuciones aprobada por la junta general.

La reforma introducida creó mucha polémica, ya que según algunos autores e instituciones se abría la puerta a una dualidad de sistemas de remuneración. En especial la Dirección General de los Registros y del Notariado (en lo sucesivo, DRGN), entendió que se establecía un régimen jurídico diferente para cada uno de los tipos de administradores. Puede verse reflejada su postura en varias resoluciones, como la de 17 de junio de 2016.

En la práctica esto fue la raíz de numerosos conflictos, ya que siguiendo esta doctrina la regulación de las retribuciones de los administradores con funciones ejecutivas quedaba fuera del ámbito de la reserva estatutaria. De esta forma, los socios quedaban desprotegidos porque ya no era necesaria su aprobación para establecer las retribuciones de esta clase de administradores, quedando en manos del propio consejo de administración.

Desde la reforma de 2014 esta fue la postura predominante, de forma que se consideraba que existían dos sistemas de remuneración, uno para los administradores en su condición de tales, que se regía por lo dispuesto en los estatutos, y otro para los consejeros ejecutivos, que se regía por el contrato entre la sociedad y el consejero ejecutivo.

El Tribunal Supremo analizó la cuestión y resolvió el problema en su STS 98/2018 de 26 de febrero de 2018, desestimando que la reforma de la LSC introdujese una dualidad de sistemas retributivos. Partiendo de un recurso de apelación en el que la Audiencia Provincial se pronunció en favor de la doctrina que defendía la DGRN, se llegó, vía recurso de casación, al Tribunal Supremo, por infracción de los Arts. 217 y 249 LSC.

El Tribunal Supremo estimó el recurso y fundamentó su decisión siguiendo los argumentos que se analizan a continuación:

Primero, el Tribunal Supremo no consideró que el Art. 217 LSC regulase exclusivamente la remuneración de los administradores que no sean consejeros delegados o ejecutivos, de modo que la exigencia de previsión estatutaria no afectase a estos últimos.

Segundo, la sentencia resalta que nuestro sistema de órgano de administración social es monista, no existiendo distinción entre un órgano ejecutivo y de representación y otro de

supervisión, que era lo que defendía la DGRN tras la reforma. Todos los administradores sociales tienen facultades deliberativas, representativas y ejecutivas. Que la ley permita la delegación de algunas de las facultades ejecutivas, no excluye que se trate de facultades inherentes al cargo de administrador, porque la posibilidad de que ejerzan esas funciones es consecuencia directa de su condición de administradores.

Tercero, la idea de que el Art. 217 LSC regule exclusivamente las retribuciones de algunos administradores está fuera de lugar si tenemos en cuenta el hecho de que la mayoría de las modalidades de retribución que prevé este precepto son más propias de los administradores que desempeñan funciones ejecutivas. En este sentido, tenemos que hacer hincapié en las retribuciones que consisten en la participación de beneficios y en las que consisten en acciones o están vinculadas a su evolución. Estas dos modalidades, expresamente reguladas en los Arts. 218 y 219 LSC, requieren de previsión estatutaria. A mayor abundamiento, la Recomendación 2009/385/CE de la Comisión Europea³⁸ considera que la remuneración vinculada a las acciones de la sociedad solo es apropiada para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas. Además, sería contradictorio afirmar que el Art. 217 no es aplicable a los consejeros ejecutivos, mientras que los Arts. 218 y 219 LSC si lo son.

Otro de los argumentos que utiliza el Tribunal Supremo lo encontramos en la redacción del Art. 249.bis.i TRSLC. Esta disposición prevé como una de las facultades indelegables las relativas a la decisión de la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario, y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general. El hecho de no poder delegar en los administradores ejecutivos esta cuestión supone que el legislador ha querido que sea la junta general la encargada de tomar las decisiones relativas a las retribuciones de estos, por lo tanto, la postura de la DGRN parece poco lógica.

Por otro lado, la LSC establece que la distribución de la retribución establecida en los estatutos se determinará por el propio consejo de administración -siempre y cuando la junta general no determine lo contrario- en atención a las diferentes funciones que cada uno de ellos realice³⁹. Sin embargo, si consideramos que el Art. 217 no es aplicable a los

³⁸ Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros. Recomendación 2009/385/CE. 30 de abril de 2009

³⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

consejeros ejecutivos, no se entiende que funciones, que no sean las ejecutivas, justifican el reparto desigual de las retribuciones, a excepción de la presidencia del consejo⁴⁰.

Por último, debemos tener en cuenta el espíritu del legislador al realizar la reforma de la LSC. Con la evolución legislativa se ha tratado de dotar de mayor transparencia al gobierno corporativo de las sociedades, y en concreto a las retribuciones que los administradores reciben. Por lo tanto, y como reconoce la propia sentencia de la Audiencia Provincial, siguiendo la postura de la DGRN se compromete la transparencia en las retribuciones de los administradores, por lo que, apoyar esta postura resultaría contrario a la intención que tuvo el legislador.

En conclusión, podemos afirmar que la LSC establece un cierto marco de autonomía respecto las retribuciones de los administradores con funciones ejecutivas, pero que, sin embargo, como afirma el propio TS en la sentencia analizada, este marco de autonomía debe ceñirse siempre al régimen general aplicable a las remuneraciones de los administradores, que se encuentra regulado en el artículo 217, es decir, que debe respetar siempre los límites establecidos en los estatutos sociales para ser conforme a derecho. Lo más razonable -y menos problemático- sería hacer alusión en ese contrato al sistema de remuneración previsto estatutariamente.

7. SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

Años atrás, la regulación jurídica de las sociedades anónimas cotizadas se encontraba en el Título X de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, relativo a las Sociedades Anónimas cotizadas. Posteriormente a formado a pasar parte de la LSC, constituyendo su Título XIV. A pesar de estar regulado en el mismo texto legal, su régimen jurídico se sigue diferenciando del de las Sociedades Anónimas no cotizadas, debido a las especialidades que conlleva. En consecuencia, para las sociedades de capital cotizadas se aplica el régimen general y el régimen específico contenido en el Título XIV.

De acuerdo a la legislación española, son sociedades cotizadas las sociedades anónimas cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado regulado español⁴¹.

⁴⁰ Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 98/2018. 26 de febrero de 2018.

⁴¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 495.

La retribuciones de los consejeros de las Sociedades Anónimas Cotizadas se consideran de especial relevancia, por ello, “la Comisión de Expertos considera adecuada la introducción de normas legales que, sin menoscabar la capacidad de gestión de las sociedades y su competitividad incidan en la necesaria adecuación de los sistemas de remuneración al mercado en que operan y a la situación económica de cada sociedad en cada momento, así como que establezcan un procedimiento para su determinación que prevenga el eventual conflicto de intereses de alguno de los participantes en la adopción de las correspondientes decisiones, y por último, que garanticen la suficiente transparencia en las remuneraciones de los administradores”⁴².

La reforma de 2014 dio respuesta a esta consideración he introdujo un régimen jurídico especializado para las sociedades anónimas cotizadas, a las que hasta entonces se les aplicaba el régimen general. Además, mediante ella también se incorporaron las directrices marcadas por las recomendaciones de la Unión Europea⁴³ en el ámbito de la remuneración, que fueron consecuencia de la preocupación que surgió respecto a estas tras la crisis financiera de 2007 y se creó un régimen jurídico específico para el sistema de remuneración de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas.

Y decimos consejeros, porque antes de la reforma la estructura del órgano de administración podía confiarse a un órgano unipersonal o a un órgano colegiado, pero, tras la reforma se estableció la obligación de que el órgano de administración de las sociedades anónimas cotizadas fuese obligatoriamente un consejo de administración, y además, formado exclusivamente por personas físicas⁴⁴.

La segunda de las especialidades que debemos destacar sobre el sistema de remuneración consiste en que, a diferencia del resto de sociedades de capital, en la sociedad anónima cotizada el cargo de administradores es retribuido. En vez de establecerse una presunción de gratuidad, en este caso lo que se presume es el carácter retribuido del cargo, aunque la ley permite disponer su carácter gratuito mediante disposición estatutaria⁴⁵. El motivo

⁴² Informe de la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo de la CNMV. 14 de octubre de 2013. p. 56.

⁴³ Recomendación de la Comisión Europea relativa al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa. Recomendación 2009/385/CE. 30 de abril de 2009.

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 bis.

⁴⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 Sexdecies.

fundamental para que el cargo tenga carácter retribuido es la “especial responsabilidad y dedicación exigible a los consejeros”⁴⁶.

Otra de las especialidades, es la existencia de una comisión de nombramientos y retribuciones, que es una comisión especializada que debe constituirse obligatoriamente en las sociedades anónimas cotizadas.⁴⁷

Entre sus funciones tenemos que destacar la de proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.⁴⁸ A esta propuesta tendrá que acompañar un informe específico⁴⁹. A pesar de que la comisión proponga la política de remuneración al consejo de administración, la aprobación corresponderá a la junta general de accionistas.⁵⁰

La política de remuneraciones propuesta por la comisión y aprobada por la junta general de accionistas debe respetar el sistema de remuneración estatutariamente previsto⁵¹. Además, debe contribuir a conseguir los intereses de la sociedad, la estrategia empresarial, así como perseguir la sostenibilidad a largo plazo⁵². Para contribuir a conseguir la mayor transparencia posible, tiene que resultar comprensible, estableciendo de forma clara y precisa el sistema de remuneración, incluyendo todos los conceptos retributivos, ya sean fijos o variables⁵³. También tendrá que señalar la duración de los contratos de los consejeros y sus características

⁴⁶ Informe de la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo de la CNMV (2013). 13 de octubre de 2013. p. 58.

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 Terdecies.

⁴⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 Quincecies.

⁴⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 511.

⁵¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁵² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁵³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

Posteriormente se establecen diferentes requisitos dependiendo del tipo de remuneración de que se trate:

Respecto de la remuneración variable, se exige que se establezcan criterios claros, completos y variados, señalando los criterios de rendimiento financiero y no financiero, así como informar sobre el período de diferimiento y sobre la posibilidad que tenga la sociedad de exigir la devolución de la remuneración variable.⁵⁴

Respecto a la remuneración basada en acciones, se especificarán los períodos de devengo, la retención de las acciones tras la consolidación y la forma en la que este tipo de remuneración contribuye a la estrategia empresarial y la sostenibilidad a largo plazo.⁵⁵ Y si se trata de consejeros ejecutivos, se deberá tener especial cuidado en que las disposiciones contractuales no contradigan las estatutarias.

Respecto a la remuneración por cese, esta deberá ser de acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.⁵⁶

Independientemente de que la remuneración de los consejeros tenga que cumplir con las disposiciones estatutarias y la política de remuneración, la LSC dispone determinadas especialidades en función de si el consejero actúa en su condición de tal o si es un consejero ejecutivo.

Respecto a los consejeros en su condición de tales, la política de remuneración tiene que establecer, al menos, el límite máximo de la remuneración anual que le corresponde al conjunto de este tipo de consejeros y los criterios para su distribución, en atención, claro, de funciones y responsabilidades⁵⁷. La distribución entre los distintos consejeros corresponde al consejo de administración, aunque respetando, claro, el marco estatutario y la política de remuneración.⁵⁸

⁵⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁵⁶ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁵⁷ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 septdecies

⁵⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 septdecies

Respecto a los consejeros ejecutivos, su remuneración también debe respetar el sistema dispuesto en los estatutos, la política de remuneración y, por supuesto los contratos concertados con los consejeros ejecutivos. En este caso, la política de remuneración también tiene que establecer la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Además, también corresponde al consejo la determinación individual de la remuneración de cada uno de los consejeros, respetando, claro, el marco estatutario, la política de remuneración y lo previsto en su contrato⁵⁹. Como vemos, la única diferencia entre consejeros en su condición de tales y consejeros ejecutivos consiste en la necesidad de respetar lo previsto en el contrato de estos últimos para determinar la remuneración individual que a cada uno de ellos corresponde.

El sistema de remuneración en las Sociedades Anónimas Cotizadas tiene un especial régimen de publicidad. Además de la correspondiente publicidad a través del Registro Mercantil mediante el depósito de los estatutos sociales, existen otros requisitos de publicidad que se deben cumplir. Así, la política de remuneraciones, junto con la fecha y resultado de la votación, deberá ser accesible en la página web de la sociedad de forma gratuita desde su aprobación y mientras sea aplicable.⁶⁰ Por otro lado, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del que se habla a continuación también deberá estar presente en la página web de la sociedad y en la de la CNMV, por un período mínimo de diez años⁶¹

En este tipo societario, es obligatorio elaborar un informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros, incluyendo tanto las de los consejeros en su condición de tales como las de los consejeros ejecutivos. Este informe incluirá un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneración y un resumen detallado e individualizado de la remuneración que cada consejero recibe, y los conceptos en base a la que las recibe. Este informe se someterá a votación, con carácter consultivo, a la junta general ordinaria de accionistas.

⁵⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 octodecimos.

⁶⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010).. Art. 529 novodecimos.

⁶¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 541.

8. MODALIDADES DE RETRIBUCIÓN

La LSC establece una lista con diferentes conceptos retributivos que podrán integrar el sistema de remuneración de los administradores⁶². Sin embargo, el carácter de esta lista es abierto, por lo que podrán incluirse otros conceptos retributivos en el sistema de remuneración previsto en el estatuto. Entre los conceptos retributivos que enumera la LSC existen dos que tienen regulación expresa en la misma ley: La participación en beneficios y la remuneración en acciones o vinculada a su evolución.

Estos son los conceptos retributivos que enumera expresamente la LSC.

a. Asignación fija

“Esta consiste en el abono de una cuantía periódica al administrador por la labor de gestión realizada” (Gimeno, 2021, p. 84). La periodicidad podrá ser mensual, trimestral o anual (Pedreño, 2017, pp. 205-206), pero en todo caso se fijará en los estatutos. La cuantía de la asignación fija variará en función de diferentes parámetros, como el tamaño de la sociedad, la cantidad de administradores que existan, las funciones y responsabilidades que asuma cada uno, pero sobre todo a lo que se disponga en los estatutos.

Es el concepto retributivo básico, que se encuentra presente en la mayoría de los casos. La remuneración podrá consistir exclusivamente en una asignación fija, o bien en una combinación de este concepto retributivo con otros. Bastará con que la previsión estatutaria sobre el sistema de remuneración haga referencia a este concepto, ya que su contenido no entraña ningún misterio.

Además, como hemos reiterado una y otra vez, la determinación de la cuantía máxima corresponde a la junta general, y a falta de que esta diga lo contrario, el reparto de esta cuantía máxima se realizará mediante acuerdo de los administradores o decisión del consejo, en este último caso, atendiendo a las funciones y responsabilidades que asuma cada uno⁶³.

⁶² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

⁶³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, no existen demasiadas dudas al respecto. El contrato entre la sociedad y estos deberá prever la remuneración a través de este concepto retributivo, bien estableciéndolo específicamente o haciendo referencia a lo dispuesto en los estatutos. Como la junta general no tiene facultad para determinar el importe máximo en estos casos, “parece oportuno incluir de partida un nivel superior de pormenorización en el propio negocio jurídico” (Gimeno, 2021, p. 89).

En materia de sociedades anónimas cotizadas la asignación fija debe preverse en la política de remuneración previendo al menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades que correspondan a cada uno⁶⁴. Esta política deberá ser ratificada posteriormente por la junta general. Se insiste en indicar la remuneración anual porque la política de remuneración tiene una vigencia general de tres años. Respecto al reparto, este corresponde al propio consejo. En cuanto a los consejeros ejecutivos, el contrato debe prever la retribución por este concepto⁶⁵

b. Dietas de asistencia

Las dietas se refieren a “aquellas cuantías abonadas a cada uno de los integrantes del órgano de administración con ocasión de su asistencia a las sesiones que se puedan producir” (Gimeno, 2021, p.101). Las dietas de asistencia se utilizarán cuando el órgano de administración tenga forma de consejo de administración. No debemos cometer el error de confundir este tipo de dietas con las dietas que se derivan de una relación laboral. La diferencia radica en que las primeras tienen carácter retributivo, mientras que las segundas tienen carácter compensatorio (Gimeno, 2021, p. 101).

La función de este concepto retributivo consiste en incentivar la asistencia a las sesiones que se celebren. Por lo tanto, parece lógico pensar que habrá que acudir a esas sesiones para ser remunerado con este concepto retributivo. Para corroborar que se ha acudido podremos hacer uso de las actas, aunque debemos tener en cuenta la posibilidad de que estas no sean del todo precisas, bien porque se haya cometido algún error, bien porque hayan sido manipuladas. En caso de haber cobrado por tal concepto y no haber asistido,

⁶⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 septdecies.

⁶⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 octodecies.

surge la obligación del administrador de restituirlo, encontrándonos ante un supuesto de cobro de lo indebido previsto en el Art. 1985 del Código Civil.

La previsión estatutaria deberá de incluir expresamente este concepto retributivo, sin que sea necesario mayor desarrollo, sin embargo, es recomendable hacerlo para evitar posteriores problemas. Por ejemplo, se podrá establecer la cuantía máxima a recibir por este concepto en cada sesión, la cantidad máxima a cobrar anualmente, un número mínimo de sesiones a las que habrá que acudir...etc. La aplicación de este concepto a los consejeros ejecutivos plantea también pocas dificultades. Habrá que mencionarlo en el contrato o hacer referencia a lo previsto en los estatutos. Es todavía más importante en estos casos la determinación de la fórmula de cálculo o cuantía, porque la junta general no tiene facultad para determinar el máximo anual.

Como decimos, es recomendable establecer la fórmula o características que tendrá que reunir este concepto retributivo, pero en caso de no hacerlo y hacer una simple referencia, corresponderá a la junta general la determinación de la cuantía máxima anual, y a falta de decisión en contrario, el reparto corresponderá al órgano de administración, siguiendo los criterios de funciones y responsabilidades⁶⁶.

El objetivo de las dietas de asistencia carece de lógica en sede de sociedades cotizadas, ya que los consejeros de estas tienen la obligación de acudir a las sesiones⁶⁷. Sin embargo, no existe disposición legal que impida establecer este tipo de concepto retributivo para los consejeros de este tipo de sociedades.

c. Participación en beneficios

“Consiste en el abono de una cuantía al administrador que se deriva de la aplicación de un porcentaje a la ganancia obtenida por la compañía en el ejercicio social” (Gimeno, 2021, p. 115). Se trata de uno de los conceptos retributivos más utilizados. Lo dicho anteriormente se desprende de que es uno de los dos conceptos retributivos que tienen una regulación expresa, que se encuentra en el Art. 218 concretamente, y que además, apenas ha sufrido modificaciones.

⁶⁶ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

⁶⁷ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 quáter.

El régimen jurídico de este tipo de remuneración está formado por 2 pilares: El establecimiento en los estatutos sociales y la indicación en los estatutos de la participación concreta o el porcentaje máximo de los beneficios que se entregarán a los administradores en concepto de retribución⁶⁸. Para reforzar la protección de los socios, cuando se establezca un porcentaje máximo corresponderá a la junta general determinar la cantidad exacta dentro de ese porcentaje máximo que se haya establecido⁶⁹.

En este caso, no existe referencia a si el precepto se aplica exclusivamente a los administradores en su condición de tales o todos ellos, consejeros ejecutivos incluidos. La postura que se ha seguido, a falta de expresión en el precepto, ha sido la de entender que el régimen jurídico que regula la disposición es aplicable a todo tipo de administradores⁷⁰. En consecuencia, el contrato con los consejeros ejecutivos solamente tendrá que prever la retribución mediante la participación en beneficios.

Como vimos en el apartado en el que analizamos las especialidades de las sociedades anónimas cotizadas, la política de remuneración debe contener determinadas especificaciones en cuanto a la remuneración variable⁷¹.

Dicho esto, el precepto en cuestión especifica el régimen jurídico aplicable a cada tipo societario, distinguiendo entre sociedad de responsabilidad limitada y sociedad anónima. Sin embargo, antes de entrar las particularidades de cada tipo societario analizaremos dos interrogantes que se plantean y que son aplicables a ambos tipos:

Primero de todo, respecto a la elección por parte de la junta general cuando los estatutos establezcan un porcentaje máximo de participación. El Art. 218 LSC concede la facultad de determinar cuál será el porcentaje real, dentro del límite marcado estatutariamente, de participación. Podría ocurrir entonces, que la junta general establezca un porcentaje de 0, y que los administradores no fuesen remunerados. ¿Sería esta actuación legítima? En principio, el órgano societario estaría actuando dentro de las facultades que le otorga la ley, por lo tanto, nada parece indicar lo contrario (Gimeno, 2021, pp. 128-129).

⁶⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 218.

⁶⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 218.

⁷⁰ F.J. León Sanz, J. Juste Mencía, y A. Campins Vargas, J.C. Vázquez Cueto entre otros autores.

⁷¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. Art. 529 novodecies.

Segundo, la forma de repartir la participación entre los diferentes administradores cuando haya más de uno o se trate de un órgano colegiado. Cuando haya más de un administrador la forma de repartirlo se determinará por acuerdo y cuando se trate de un consejo de administración, por decisión. Por lo tanto, podríamos decir que el reparto queda condicionado a la discrecionalidad de estos sujetos, lo que podría desencadenar resultados poco favorables para alguno de ellos. Si bien hay que mencionar, que respecto el consejo de administración el reparto siempre tiene que estar presidido por los criterios de funciones y responsabilidades.

Procedemos ahora a explicar el régimen jurídico particular de cada tipo societario:

1.- Sociedad Anónima:

La primera particularidad del régimen aplicable a las sociedades anónimas consiste en la regla de que el porcentaje correspondiente debe ser retraído de los beneficios líquidos.⁷² Es importante determinar el significado de líquidos, porque existen beneficios que no van a reflejarse en forma de ingreso por parte de la sociedad, por ejemplo, el aumento de valor de un activo de la sociedad. Existen autores que consideraron incluir este tipo de “beneficios” entre los que se debían contabilizar para la participación, aunque esto no haya sido aceptado⁷³.

En resumidas cuentas, los beneficios que se tendrán en cuenta para determinar la participación en beneficios, es decir, los beneficios líquidos, son los de carácter pecuniario, los que se materializan en dinero, y que por tanto serán los que se establezcan en la cuenta de pérdidas y ganancias de la sociedad (Gimeno, 2021, pp. 133-134).

El siguiente requisito a cumplir previo cálculo es que se hayan cubierto la reserva legal y la reserva estatutaria. A la reserva legal corresponde a esta una cifra igual al diez por ciento del beneficio del ejercicio, hasta que se alcance, al menos, el veinte por ciento del capital social⁷⁴. Este diez por ciento se debe retraer antes si quiera de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores (Gimeno, 2021, p. 138). Respecto a la reserva estatutaria,

⁷² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 218.

⁷³ Blanquer Uberos, R. (1994). *La retribución de los administradores, su constancia estatutaria y la atribución de facultades de concreción a la Junta General*. Revista de Derecho Mercantil, ISSN 0210-0797, Nº 211-212, 1994.

⁷⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 274.

se trata de la reserva cuya creación, cuantía y demás características están previstas por los estatutos de la sociedad⁷⁵ y que puede estar dirigida a diferentes fines.

Por último, tenemos que considerar los dividendos a repartir. A pesar de que la ley no hace mención expresa, la doctrina entiende que antes de nada han de satisfacerse los dividendos preferentes a los que tienen derecho los accionistas sin voto. “A fin de cuentas, este constituye una forma para compensar la falta de derechos políticos de determinados accionistas” (Gimeno, 2021, p. 139).

Una vez satisfechos estos, el último paso consiste en haber 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.⁷⁶ El valor nominal se refiere al valor que cada una de las acciones, como fracción del capital social, representa.⁷⁷ Sin embargo, no todos los accionistas tienen derecho a recibir este dividendo, ya que hay que tener en cuenta que en la sociedad anónima la distribución de dividendos a las acciones ordinarias se realizará en proporción al capital que hubieran desembolsado.⁷⁸ Por lo tanto, serán los accionistas que posean acciones liberadas, es decir, las desembolsadas completamente, los que recibirán el dividendo del 4 por ciento.

Una vez realizado todo este procedimiento, será el momento de que los administradores reciban su remuneración en concepto de participación en beneficios en el porcentaje o partición que les corresponda. Llegados a este punto, podemos encontrarnos con tres escenarios diferentes: Primero, que no haya remanente para abonar la retribución de los administradores, caso en el que estos no recibirán retribución alguna por este concepto; Segundo, que exista remanente pero que no alcance para satisfacer la totalidad de la remuneración establecida, caso en el que los administradores tendrán que conformarse con recibir un monto inferior al que les correspondía; Tercero, que haya remanente suficiente para satisfacer a los administrador, caso en el cual estos serán retribuidos íntegramente. (Gimeno, 2021, pp. 142-143).

⁷⁵ Diccionario Panhispánico del español jurídico. *Reserva estatutaria*. Recuperado el 10 de mayo de 2023. [Definición de reserva estatutaria - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

⁷⁶ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 218.

⁷⁷ Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. *Acción sin valor nominal*. Recuperado el 10 de mayo de 2023. [Definición de acción sin valor nominal - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

⁷⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 275.

A.2.-Sociedad de Responsabilidad Limitada:

En sede de sociedades de responsabilidad limitada la regla que rige la participación en beneficios es la de que el porcentaje máximo de participación en ningún caso podrá ser superior al diez por ciento de los beneficios repartibles entre los socios.⁷⁹ Por lo tanto, el máximo repartible que tiene que determinar la junta general tiene un tope preestablecido legalmente.

A diferencia de lo que sucede en el caso de las S.A. en el que se establece un porcentaje mínimo que deberán de cobrar los socios y unas reservas que deberán ser cubiertas con anterioridad al reparto, en el caso de las S.L. lo que se establece es una limitación a la cantidad máxima que podrán recibir los administradores por este concepto.

Los beneficios repartibles son los que se desprenden del resultado del ejercicio de acuerdo con el balance aprobado y tras realizar los ajustes positivos y negativos correspondientes, que se traducen en las reservas de libre disposición y el remanente por un lado y la compensación de los resultados negativos de ejercicios anteriores y las reservas legales y estatutarias.⁸⁰ La reserva legal es la misma que se mencionó en el apartado dedicado a las S.A., y que consiste en una cifra igual al diez por ciento del beneficio hasta alcanzar, al menos, el veinte por ciento del capital social⁸¹. A pesar de que el precepto no hace mención alguna sobre estas reservas, se trata de una previsión legal, por lo que se deberá cumplir igualmente. Una vez cubiertas estas previsiones legales y estatutarias, se aplicará el porcentaje establecido en los estatutos o el que haya acordado la junta general al monto remanente.

d. Retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia

“Se trata de aquellos componentes de la remuneración de los administradores que tienen carácter variable, pero que no se corresponden ni con la participación en beneficios ni con la opción sobre acciones o su evolución como referencia” (Gimeno, 2021, p. 152). No se

⁷⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 218.

⁸⁰ Boletín del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas n.º 117. Resolución por la que se desarrollan los criterios de presentación de los otros instrumentos financieros y otros aspectos contables relacionados con la regulación mercantil de las sociedades de capital. 5 de marzo de 2019.

⁸¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 274.

establece en sede legal ningún indicador o parámetro concreto al que vincular la retribución. El autor GIMENO RIBES, M. (2021) los clasifica en dos grupos: Uno, todas aquellas estructuras vinculadas a un parámetro que evoluciona, de forma que la retribución aumenta o disminuye de acuerdo a ese parámetro; y dos, fórmulas en las que la variabilidad no es directa, sino que sigue un planteamiento de todo o nada, como las llamadas remuneraciones por objetivos o bonus.

Respecto al primer grupo, la doctrina generalmente ha hecho alusión a parámetros que dan cuenta de la evolución de la compañía, como la cifra de explotación o el EDITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) (Gimeno, 2021, p.153), aunque también se podrán tener en consideración los resultados de ventas o de facturación. También existe la posibilidad de vincular la retribución a índices o parámetros externos a la evolución de la sociedad, como índices bursátiles por ejemplo.

La lógica de este concepto retributivo sigue consistiendo en vincular la remuneración de los administradores a la buena marcha de la sociedad y a la correcta gestión de esta por los mismos, que en principio se entiende que se va a traducir en esta buena marcha. Sin embargo, a diferencia de lo que sucede con la retribución mediante participación en beneficios, se consigue que la remuneración de los administradores no se vea afectada por las circunstancias que dan lugar a una disminución de los mismos y que es ajena a su actuación, como las posibles disminuciones como consecuencia de decisiones de la junta general o de compensación de pérdida de ejercicios anteriores.

La previsión estatutaria que recoja este concepto retributivo deberá hacer referencia al indicador o parámetro general de referencia que se va a utilizar. En este caso la ley no marca un régimen jurídico determinado, por lo que la previsión estatutaria, o el contrato del consejero ejecutivo deberá establecer la fórmula a través de la cual se van a aplicar estos indicadores o parámetros generales. No resultaría razonable hacer expresión de este concepto en los estatutos sin establecer si quiera el parámetro o índice al que se hace referencia.

Respecto a las especialidades de los consejeros ejecutivos y las sociedades anónimas cotizadas, en el primero de los casos, el contrato tendrá que hacer referencia como mínimo a lo que dispongan los estatutos, si es que estos prevén la fórmula de cálculo, o si no, deberán de establecer la fórmula aplicable en el negocio jurídico. Respecto a las

sociedades cotizadas, al igual que sucedía con la participación en beneficios, la política de remuneración tiene que cumplir unos determinados requisitos en esta materia⁸².

En este caso la junta general si que debe determinar el máximo anual a repartir. Esta determinación podrá consistir bien en una cantidad o bien en un porcentaje máximo (Gimeno, 2021, p. 163). Como en el resto de casos, a falta de decisión en contrario de la junta, el reparto lo realizará el propio órgano de administración atendiendo a los criterios de funciones y responsabilidades⁸³

e. Remuneración en acciones o vinculada a su evolución

Como dijimos al analizar la retribución mediante participación en beneficios, existen dos fórmulas retributivas específicamente previstas en la Ley de Sociedades de Capital. Esta es la segunda de ellas, a la que la LSC dedica su Art. 219. Como es lógico, es un sistema de remuneración previsto para los administradores de las S.A. Consiste en la remuneración mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o mediante la vinculación de la remuneración al valor de las acciones.⁸⁴

La primera de las tres opciones recogidas consiste en la entrega de una determinada cantidad de acciones al administrador como contraprestación por su labor, es decir, en concepto de remuneración.

En la vinculación de la remuneración al valor de las acciones la concreta cuantía remuneratoria se determina a través de un porcentaje o una fórmula alternativa que se aplica al curso bursátil de las acciones escogidas (Gimeno, 2021, p. 167).

Las opciones sobre acciones son contratos que otorgan a su titular el derecho, pero no la obligación, a comprar una determinada cuantía de acciones, a un precio determinado y en un período de tiempo estipulado⁸⁵. Existen dos tipos de opciones, las opciones de compra (call) y las opciones de venta (put). Con las opciones de compra se adquiere el derecho a

⁸² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 529 novodecies.

⁸³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

⁸⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 219.

⁸⁵ Comisión Nacional del Mercado de Valores. *Qué debe saber sobre Opciones y Futuros*. [CNMV - Guías](#)

comprar la acción a un precio determinado en la fecha de vencimiento establecida⁸⁶. Con las opciones de venta, el comprador tiene el derecho de vender las acciones a un precio fijado, en la fecha de vencimiento⁸⁷. En ambos tipos de opciones, el beneficio de quien otorga el derecho de opción consiste en el pago de una prima por quien adquiere ese derecho.⁸⁸ En relación con la remuneración de los administradores lo que se va a otorgar es el contrato de opción de compra, pero sin que los administradores tengan que pagar la prima a cambio.

Una vez más, la utilización de este tipo de remuneración tiene como objetivo alinear los intereses de los administradores y los socios. Cuanto mayor valor tenga la acción en el momento de la entrega, cuanto mayor sea la evolución positiva de la acción en bolsa y cuanto mayor sea el aumento de valor en caso de haberse decantado por las opciones sobre acciones, mayor remuneración recibe el administrador, por lo que su objetivo será aumentar el valor de las acciones, siempre dando prioridad a los intereses de la sociedad por encima de los suyos.

En este caso la ley establece que los estatutos de la sociedad deben prever expresamente la aplicación de un sistema de remuneración vinculada a las acciones de la sociedad.⁸⁹ A pesar de que el precepto en cuestión no lo diga, además de prever la aplicación de este tipo de sistema, deberán prever también la elección de alguna de las tres opciones que recoge el precepto, ya que si no será difícil determinar cual era la voluntad de los socios al establecer esta disposición en sede estatutaria.

Teniendo en cuenta la autonomía estatutaria, parece plausible la posibilidad de determinar en mayor medida la forma en que se ejecutará la concreta opción elegida, estableciendo, por ejemplo, el concreto instrumento jurídico mediante el que se entregarán las acciones, el valor máximo que podrá computarse de cara a la remuneración vinculada a la evolución del curso bursátil o el establecimiento de fórmulas de recálculo del precio de ejercicio de la opción (Gimeno, 2021, pp. 191-196).

⁸⁶ Comisión Nacional del Mercado de Valores. *Qué debe saber sobre Opciones y Futuros*. [CNMV - Guías](#)

⁸⁷ Comisión Nacional del Mercado de Valores. *Qué debe saber sobre Opciones y Futuros*. [CNMV - Guías](#)

⁸⁸ Comisión Nacional del Mercado de Valores. *Qué debe saber sobre Opciones y Futuros*. [CNMV - Guías](#)

⁸⁹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 219.

Sin embargo, el régimen jurídico sobre la remuneración vinculada a las acciones de la sociedad otorga un gran protagonismo a la junta general de accionistas. Primero de todo porque será la que determine, mediante acuerdo, la aplicación de este tipo de remuneración, y segundo, porque establecerá el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan⁹⁰.

A falta de mención en contrario de la junta general, será el órgano de administración, como en el resto de los casos, el que decidirá el reparto de la compensación económica entre los diferentes miembros, atendiendo a los criterios de funciones y responsabilidad⁹¹

En este caso vamos a aplicar el mismo criterio que aplicamos en materia de retribución mediante participación de beneficios en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación. Como el concepto retributivo se regula específicamente en la ley, y no se hace alusión a que tipo de consejero se aplica, entenderemos que todos los consejeros entran dentro de su ámbito de aplicación. Sin embargo, en el caso de los consejeros ejecutivos, no bastará en este caso con que el contrato haga referencia o disponga la fórmula concreta, sino que tendrá que estar, además, previsto en sede estatutaria, por que así lo exige la propia ley. Además, lo que se disponga en el contrato en ningún caso podrá ser contrario a lo que dispongan los estatutos y a los que establezca la junta general.

f. Indemnizaciones por cese, no motivado por el incumplimiento del administrador

Es el penúltimo de los sistemas de remuneración previsto en el Art. 217 LSC. “Se trata de aquellos pagos realizados como compensación a quien lleva a cabo la labor de gestión y representación en caso de que se produzca su separación sin justa causa” (Gimeno, 2021, p. 213). Por lo tanto, solamente tendrá lugar una vez se ha extinguido la relación orgánica entre el administrador y la compañía. Podemos compararla con la indemnización por despido que se recoge en el estatuto de los trabajadores⁹².

⁹⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 219.

⁹¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

⁹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). Art. 56.

Se ha dado naturaleza remuneratoria a la indemnización por cese debido a que en el desempeño de sus funciones de gestión y representación, el administrador ha tenido que adquirir una clase de conocimientos y habilidades que permiten el desarrollo adecuado de sus funciones. Por lo tanto, una vez sea cesado, no podrá recuperar la inversión de tiempo y esfuerzo que realizó al adquirir tales conocimientos y habilidades, de suerte que la indemnización por cese constituye una contraprestación económica por esa actuación del administrador (Gimeno, 2021, p. 215).

Como se desprende del mismo precepto que la establece, existe un límite bastante sencillo a este tipo de remuneración: solamente podrá ser recibida cuando el cese no esté motivado por el incumplimiento de las funciones del administrador⁹³.

En este sentido, entiende el autor de este trabajo, que se trata de una fórmula que trata de proteger a los propios administradores. Estos, independientemente de si su actuación es la mejor posible, pueden ser cesados en cualquier momento por la junta general⁹⁴, con la incertidumbre que ello conlleva. Por lo tanto, para tratar de paliar esta situación de inseguridad, se establece una retribución a cambio de tener que soportar esa situación y la pérdida de los conocimientos obtenidos para el desempeño de la misma.

La cláusula estatutaria que prevea el sistema de remuneración deberá incorporar expresamente este concepto retributivo. Legalmente, no es necesario nada más, pero volvemos al problema de determinar en qué cantidad consistirá la indemnización en caso de que no se establezca nada en los estatutos. En ese caso, será la junta general la que determine la cuantía máxima, sin embargo, puede suceder que estos entiendan que esa cuantía máxima es 1€. Y esta decisión no sería contraria a derecho, ya que es la LSC la que otorga esa facultad a este órgano⁹⁵.

Lo lógico, y menos problemático, sería determinar la cantidad concreta o la fórmula a seguir para determinar la cantidad que se deberá abonar al administrador en concepto de indemnización por cese. Me surgen dudas, sobre la aplicación del Art. 217 LSC en cuanto a reparto entre los distintos administradores en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno, ya que me parece lo más razonable determinar la cantidad

⁹³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

⁹⁴ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 223.

⁹⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 217.

que corresponderá de manera individual, es decir, x cuantía por administrador. Sin embargo, nada impide que cuando sea cesado más de un administrador de manera simultánea, se aplique este criterio.

Respecto a los consejeros ejecutivos existe una determinada especialidad, ya que tenemos que diferenciar entre los supuestos en los que el administrador sea cesado de sus funciones ejecutivas, y los supuestos en los que sea cesado como tal, como administrador en su totalidad. Como advertimos en el apartado sexto del trabajo, las funciones de administrador ejecutivo se derivan de su condición de administrador, por lo tanto, cuando sea cesado como administrador en su condición de tal, todo parece entender que su vinculación como consejero ejecutivo también se verá extinguida. Sin embargo, el cese como consejero ejecutivo no tendrá porque determinar su cese como administrador.

Podría incluirse en el contrato el contenido que recoge el Art. 223 LSC, sin embargo, esto resultaría contrario al Art. 1256 del Código Civil⁹⁶. Otra cosa sería si el contrato estableciese causas de resolución expresas o comportamientos prohibidos para el administrador que redunden en un incumplimiento contractual y por tanto en una causa de resolución, pero claro, en este caso no se estaría ante un cese sin justa causa.

Por otro lado, el Art. 249 LSC establece que el contrato entre el consejero ejecutivo y la sociedad tiene que detallar la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones. Esta disposición me lleva a pensar dos cosas: Primero, que la posibilidad de que el consejero ejecutivo sea cesado no se ve limitada por el concepto de justa causa. Y segundo, que el consejero ejecutivo podrá recibir una indemnización por el cese en el ejercicio de estas funciones, conservando todavía su cargo de administrador en su condición de tal, y que además, en caso de que sea cesado directamente como administrador en su condición de tal y exista una previsión estatutaria que establezca una remuneración por este concepto retributivo, y el administrador allí sido cesado sin justa causa, el sujeto en cuestión tendrá derecho a ser indemnizado dos veces, una por el monto establecido en los estatutos y otra por el establecido en su contrato con la sociedad.

g. Sistema de ahorro o previsión

⁹⁶ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889). Art. 1256: La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

Desde hace algunos años, los sistemas de ahorro o previsión son bastante habituales en materia de retribución salarial. En consecuencia, también se prevén como concepto retributivo dentro de la enumeración prevista en la LSC.

Se trata de aportaciones económicas periódicas que realiza la sociedad en nombre del administrador desde que este se encuentra en el cargo y que solamente podrá recibir una vez se haya extinguido la relación con la sociedad. Podríamos entender que son detracciones que se realizan de la asignación fija del administrador, y que se incorporan al sistema de ahorro o previsión.⁹⁷

A primera vista, y como elemento que forma parte del sistema que remunera al administrador por el desempeño de sus funciones, podría entenderse que estas aportaciones cesarán en el momento en que el administrador y la sociedad den por finalizada su relación. Sin embargo, según la redacción que se otorga al Art. 260, undécima mención, LSC, parece que estas aportaciones pueden continuar tras haber finalizado la relación. Y es que esta mención dispone que la memoria anual deberá contener las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida o de responsabilidad civil respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección.⁹⁸ Como vemos, se establece expresamente que también se deberán contener las de los antiguos miembros, lo que nos hace pensar que nada impide que este tipo de remuneración continúe más allá de lo que se extienda la relación administrador-sociedad.

Respecto a la cláusula estatutaria, esta deberá recoger expresamente este concepto retributivo para que sea aplicable. Además, debido a la autonomía que se ofrece podrá precisar en mayor medida el funcionamiento de este concepto, cosa que se aconseja además, para evitar futuros conflictos. Por ejemplo, podría establecer la cuantía, el número de aportaciones que se realizarán anualmente, el período anual, trimestral, mensual, en el que se abonarán, si continuarán después de terminada la relación con la sociedad, las pautas a seguir tras la extinción...etc.

⁹⁷ GIMENO RIBES, M. (2021) “*Régimen jurídico de los sistemas de retribución de los administradores sociales*”. (p. 230).

⁹⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 260, undécima mención.

8. OTRAS MODALIDADES DE RETRIBUCIÓN

Como hemos mencionado a lo largo de este trabajo, la enumeración que hace la LSC es de carácter abierto, lo que supone la posibilidad de que los estatutos prevean otro tipo de conceptos retributivos. En este apartado, se analizarán 2 conceptos retributivos que constituyen práctica habitual dentro de las relaciones sociedad-administrador y que este autor piensa que tienen especial interés.

A. Retribuciones en especie

Es el pago consistente en 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 los conceda, siempre que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de una relación laboral o estatutaria.⁹⁹

A pesar de no estar expresamente previsto, es un concepto retributivo muy utilizado, cada vez más podríamos decir, ya que de él se obtienen importantes ventajas fiscales al no tener carácter pecuniario, y ser su valor susceptible, dentro de límites razonables, de interpretación.

GIMENO (2021, pp. 237-239) los divide en tres grupos: Uso de determinados bienes, abono de cuotas de determinadas prestaciones de servicios y celebración de negocios jurídicos en condiciones favorables.

1. Uso de determinados bienes

Se ha criticado que el uso de bienes que formen parte del activo de la sociedad vaya en contra del deber de lealtad que se establece sobre los administradores.¹⁰⁰ Lo que cabe plantearse es si el uso de cualquiera de los bienes de la sociedad constituye tal infracción y la condición en la cual se hace uso de estos, es decir, si se usa en el desempeño del cargo o a mero título personal. Cabe pensar en la utilización de la dispensa que se prevé en la LSC, lo que tendrá que acordarse por la junta general o por el propio órgano de administración, lo que parece un poco contradictorio.¹⁰¹

⁹⁹ Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. *Retribución en especie*. Recuperado el 10 de mayo de 2023. [Definición de retribución en especie - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

¹⁰⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 229.1.c).

¹⁰¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 230.

A título personal, y haciendo una interpretación literal del Art. 229.1.c) LSC, la utilización de activos de la sociedad para fines relacionados con el desempeño del cargo de administrador no constituye una infracción del deber de lealtad y es totalmente posible, ya que el mencionado precepto solo dispone que constituirá un conflicto de intereses la utilización de los bienes de la sociedad para llevar a cabo fines privados. Independientemente de esto, parece razonable ejercitar la dispensa con el fin de evitar cualquier tipo de conflicto en el caso de que la sociedad quiera remunerar al administrador a través de la retribución en especie. Como ejemplo de este tipo de retribución en especie podemos mencionar el uso de vehículos o viviendas de la sociedad.

Como concepto retributivo que constituye, precisa de previsión estatutaria, al igual que el resto, bastando con la concreta expresión de que el administrador será remunerado en especie, aunque lo menos conflictivo sería determinar los concretos bienes que puede utilizar, la forma y tiempo de uso...etc. Algunos autores (Gimeno, 2021, p. 239) no creen necesaria la previsión estatutaria en el caso de los consejeros ejecutivos, bastando con la previsión en el contrato, sin embargo, en mi opinión, como concepto retributivo que es, creo necesaria la previsión en sede estatutaria de acuerdo con el Art. 217 LSC.

2. Abono de cuotas de determinadas prestaciones de servicios

No parece plantearse en este caso la misma problemática, ya que no podríamos considerar que estemos ante un conflicto de intereses que afecte al deber de lealtad. Por lo tanto, parece que existe total libertad para establecer este tipo de remuneración. Como es lógico, esta tendría que estar prevista en los estatutos sociales, y cuanto mayor concreción se haga de ella mejor. Respecto a los consejeros ejecutivos, considero que debe primar la misma dinámica que en el apartado anterior, siendo necesaria la previsión contractual y la estatutaria. Como ejemplo de este tipo de retribución en especie podemos mencionar el abono de seguros dentales, gimnasios, seguros médicos, instituciones educativas para los hijos/as.

3. Celebración de negocios jurídicos en condiciones favorables

La expresión “celebración de negocios jurídicos” es muy genérica y podría recoger múltiples supuestos. Sin embargo, parece razonable entender que se trata de la realización de transacciones con la sociedad, que se materializarán en diferentes

bienes o servicios dependiendo del objeto social. Por ejemplo, si la sociedad se dedica a la venta de inmuebles, constituiría un negocio jurídico en condiciones favorables la venta de un inmueble con precio rebajado. Sucede aquí lo mismo que en el primer caso, ya que la realización de transacciones con la sociedad constituye una de las situaciones de conflicto de intereses previstas en la LSC.¹⁰² En este caso, por la dicción literal del precepto, parece más difícil salvar esta situación de conflicto de interés, pero una vez más, a título personal, parece razonable que, estando previsto estatutariamente, sea posible la remuneración a través de este concepto retributivo. Esta opinión resulta contraria a la imperatividad del deber de lealtad y la imposibilidad de limitar o contrariarlo mediante disposiciones estatutarias¹⁰³, pero repito, es solo una opinión.

B. Remuneración por objetivos

La remuneración por objetivos consiste en la contraprestación que recibirá el administrador a cambio de lograr el cumplimiento de determinadas metas. Por tanto, solamente si se cumple esa meta se recibirá la remuneración, de forma que si no se alcanza el objetivo no se recibirá absolutamente nada. Como ejemplo de lo que podrían constituir estos objetivos podemos poner el alcanzar una determinada cantidad de ventas o ingresos.

A través de la remuneración por objetivos se puede conseguir que los administradores se enfoquen en desempeñar una determinada acción, de forma que la remuneración suponga un incentivo para moverse en una u otra determinada dirección y así alinear sus intereses con los de los socios.

Los estatutos deberán fijar expresamente este concepto retributivo, y es recomendable que fijen también la cuantía o el porcentaje de aplicación, sobre que concepto se aplicará dicho porcentaje, el máximo a recibir por este concepto o en fin la fórmula aplicable para su determinación. A falta de encontrar regulación expresa, a título personal se considera que la determinación de los objetivos será marcada por la junta general, ya que dejarlo al arbitrio del consejo de administración sería poco razonable porque es ilógico que los propios administradores se marquen los objetivos que tienen que cumplir para recibir una

¹⁰² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 229.1.a).

¹⁰³ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010). Art. 230.

retribución extra, pudiendo poner objetivos contrarios a los intereses de los propios socios. La distribución entre los diferentes administradores si que corresponderá al consejo de administración. Este sería el régimen jurídico aplicable en caso de que la retribución por objetivos se materializase en una cantidad pecuniaria, sin embargo, en caso de materializarse en otro tipo de retribución, como la concesión de acciones, participación en beneficios...etc, supondrá que se debe acoger su mismo régimen jurídico (Gimeno, 2021, pp. 246-248).

9. CONCLUSIONES

Durante décadas la característica que mejor podía describir la gestión y el sistema de remuneración de un administrador eran la falta de transparencia y de control. No era un tema que preocupase mucho, ni al legislador, ni a la sociedad. El régimen jurídico aplicable al sistema de remuneración era escaso, haciendo únicamente referencia a la necesidad de previsión estatutaria para romper la presunción de gratuidad.

La crisis financiera de 2007 trajo consigo un cambio en el panorama societario. Muchísimas sociedades habían quebrado, y otras muchas iban en camino, por lo que empezaron a llamar la atención los actos de gestión que llevaban a cabo los administradores de las sociedades, y las remuneraciones que estos recibían. Muchas veces resultaban inexplicables en relación a las funciones y responsabilidades que asumían y a la situación en la que se encontraba la sociedad.

Este cambio se materializó en la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, en las que el legislador plasmó la necesidad de refundir las normas aplicables a las sociedades de capital en una sola ley y habilito para ello al Gobierno.¹⁰⁴ La unificación se produjo a través del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.¹⁰⁵ Desde su publicación en 2010 ha sido modificada un total de 24 veces para la mejora del buen gobierno corporativo, dotando de mayor transparencia al régimen de

¹⁰⁴ Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (BOE núm. 82, de cuatro de abril de 2009). Disposición final séptima.

¹⁰⁵ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010).

remuneración y tratando de proteger en mayor medida los intereses de los socios, y sin duda, lo ha conseguido.

De todas las modificaciones, la más relevante ha sido la de 2014 indiscutiblemente. Las modificaciones introducidas en materia retributiva fueron bastante conflictivas, dividiendo la postura doctrinal. Sin embargo, en lo que se refiere al régimen general aplicable, la nueva redacción cumplió con los objetivos de mejorar el buen gobierno corporativo, proporcionar mayor transparencia y proteger en mayor medida a los socios.

A partir de entonces, el sistema de remuneración quedó construido sobre tres pilares: La presunción de gratuidad del cargo; la necesaria determinación en los estatutos del sistema de remuneración; y la libertad para determinar el sistema de remuneración que se considere.

Es sobre estos tres pilares sobre los que descansa la protección de la transparencia y de los intereses de los socios, ya que al tener que recoger el sistema de remuneración en los estatutos se proporciona una publicidad a través del RM y además se requiere necesariamente de los socios para el establecimiento del sistema de remuneración. Hay que mencionar también el protagonismo que se da a la junta general, que debe determinar la cuantía máxima anual a recibir por los administradores. Por lo tanto, se tiene un doble control.

Además, y es una cuestión especialmente relevante, se establecen por primera vez unos límites, o condicionantes si se prefiere, al sistema de remuneración. Concretamente, el legislador introduce una serie de objetivos hacia los que debe estar orientado el sistema de remuneración, entre los que se encuentran la promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo, así como evitar todo tipo de riesgos innecesarios. Además, el sistema de remuneración tiene que ser proporcional a la importancia de la sociedad, su situación económica y el mercado en el que actúa.

Con esta medida el legislador evita las situaciones que anteriormente se habían producido y entre las que habitualmente se encontraban la realización de actos en beneficio propio, priorizando sus intereses privados por encima de los de la sociedad y la búsqueda de recompensa a corto plazo, sin pensar en los efectos que podían darse en la vida de la sociedad a largo plazo. Considero que estas medidas limitativas o modulativas son especialmente necesarias y que han sido un total acierto por el legislador.

Sin embargo, la reforma de 2014 no tuvo efectos exclusivamente positivos, ya que separó y suscitó un conflicto en la doctrina, puesto que tras la modificación del Art. 249 LSC parte de ella entendió que se establecía una dualidad de sistemas de remuneración, uno para los administradores en su condición de tales y otro para los que desempeñen funciones ejecutivas. La STS 26 de febrero de 2018 resolvió esta cuestión, si bien sus argumentos no contentaron a todos.

A título personal entiendo que los argumentos que el Tribunal Supremo ofrece en dicha sentencia son perfectamente válidos, y que, a pesar de no constituir jurisprudencia consolidada todavía, debe seguirse el criterio impuesto. En resumidas cuentas, el Tribunal Supremo declaró que, si bien el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos era autónomo y debía de estar previsto obligatoriamente mediante contrato, tenía que respetar en todo caso lo que se hubiese establecido en los estatutos sociales. En mi opinión, defender lo contrario sería poco razonable, además de atentar contra la transparencia del sistema de remuneración y de la protección de los socios que se pretende conseguir por el legislador y que constituye el espíritu de esta ley.

Tras analizar detalladamente el régimen jurídico de los diferentes conceptos retributivos que pueden formar el sistema de remuneración, resalta que en todos ellos existe un patrón común dirigido a la protección de la transparencia y de los socios, así como el cumplimiento de los objetivos que dispone el apartado cuarto del Art. 217 LSC.

Me gustaría destacar que todos necesitan, como mínimo, estar previstos expresamente en los estatutos, en todos se otorga especial protagonismo a la junta general y que en todos se le da importancia a las concretas funciones y responsabilidades que recaen sobre cada administrador, de forma que los administradores han dejado de tener el protagonismo que a la hora de su determinar su régimen retributivo tenían anteriormente. En definitiva, han dejado de tener la sartén por el mango.

Por último, veo necesario añadir que cada vez cogen mayor protagonismo las retribuciones variables y los conceptos retributivos que están ligados con el cumplimiento de determinados objetivos o que están asociados a determinadas conductas o actos que realice el gestor. El argumento principal sobre el que se sostiene este hecho es que estamos ante una fórmula clarísima para poder alinear los intereses de los administradores con los de los socios, uniendo fuerzas y persiguiendo un mismo objetivo, lo que en

definitiva, redundando en beneficio de todos y en una especial protección de la sociedad y de los socios.

10. BIBLIOGRAFÍA

Abellán, J. G. (1960). Problemas jurídico-laborales de la retribución en especie. *Anales de la Universidad de Murcia (Derecho)*, 256-289.

Alforja Ruiz, A. (2020). La responsabilidad de los administradores. Análisis de la acción social de responsabilidad.

Blanquer Uberos, R. (1994). *La retribución de los administradores, su constancia estatutaria y la atribución de facultades de concreción a la Junta General*. *Revista de Derecho Mercantil*, ISSN 0210-0797, N° 211-212, 1994.

Boletín del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas núm. 117. Resolución por la que se desarrollan los criterios de presentación de los otros instrumentos financieros y otros aspectos contables relacionados con la regulación mercantil de las sociedades de capital. 5 de marzo de 2019.

Cantera Tapia, M. (2019). *La retribución de los administradores de las sociedades de capital*.

Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Comisión Nacional del Mercado de Valores. *Qué debe saber sobre Opciones y Futuros*. [CNMV - Guías](#)

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. *Reserva estatutaria*. Recuperado el 10 de mayo de 2023. [Definición de reserva estatutaria - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. *Acción sin valor nominal*. Recuperado el 10 de mayo de 2023. [Definición de acción sin valor nominal - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

Diccionario Panhispánico del Español jurídico. *Retribución en Especie*. Recuperado el 10 de mayo de 2023. [Definición de retribución en especie - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

Díez, P. P. (2016). *El deber de los administradores de evitar situaciones de conflicto de interés* (Vol. 89). ARANZADI/CIVITAS.

Directiva por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas. Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo. 17 de mayo de 2017.

Gallego Sánchez, E. (2011) *La remuneración de los administradores de la sociedad. Comentario de la Ley de Sociedades de Capital.*

García Domínguez, L. E. (2017). *Las remuneraciones de los administradores tras la Ley 31/2014. Incidencia de las modificaciones a la Ley de Sociedades de Capital.* Revista de fiscalidad internacional y negocios transnacionales.

Gimeno Ribes, M. (2021). *Régimen jurídico de los sistemas de retribución de los administradores sociales.*

González Castaño, J. (2015). La remuneración de los administradores de las sociedades de capital.

Herranz, I. R (2006). *El estándar mercantil de diligencia: el ordenado empresario.* Anuario de Derecho Civil (1).

Informe de la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo de la CNMV. *Estudio sobre propuestas de modificaciones normativas.* 14 de octubre de 2013.

Juzgado de lo Mercantil núm. 9 de Barcelona. Sentencia de 3 de diciembre de 2015, Rec. 410/2014.

Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Madrid. Sentencia 170/2014. 24 de octubre de 2014.

Marqués de Magallanes Crespo, N. T. (2017). La retribución de los administradores en las sociedades de capital.

Matorras Díaz-Caneja, A. (2016). *Variabilidad y flexibilidad salarial, retribución variable y retribución flexible.* Revista Derecho social y empresa.

Menéndez, A., y Rojo, A. (2020) *Lecciones de Derecho Mercantil. Volumen I.* Editorial Aranzadi.

Mochales, T. R. (2018). El administrador de la sociedad de capital frente a la responsabilidad penal de la persona jurídica y el compliance. *La Ley mercantil*, (43), 4.

Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores (BOE núm. 181, de 29 de julio de 1988).

Ley de 17 de julio de 1951 sobre régimen jurídico de las sociedades anónimas (BOE. núm. 199, de 18 de julio de 1951).

Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada (BOE, núm. 71, de 24 de marzo de 1995).

Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (BOE núm. 82, de cuatro de abril de 2009).

Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del buen gobierno corporativo (BOE núm. 293, de 4 de diciembre de 2014).

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (BOE núm. 66, de 18 de marzo de 2023).

Paz-Ares, C. (2008). El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos. *Indret*, 1/2008.

Pedreño López, C. (2017). *Aspectos jurídicos y tributarios de la remuneración de los administradores* (Doctoral dissertation, Universitat Rovira i Virgili).

Quero López, A. (2021). *Retribución flexible, impacto en los agentes económicos*.

Quijano González, J. (1985). La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima. Aspectos sustantivos. *Valladolid. (1995), "Responsabilidad de los administradores por no disolución de la sociedad (art. 262.5 TRLSA)"*.

Ramos Gómez, M., & Hernández Sainz, E. Determinación, límites y control de la retribución de los consejeros delegados en las sociedades no cotizadas.

Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio. Ministerio de Gracia y Justicia (Gaceta de Madrid núm. 289, de 16 de octubre de 1885)

Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 1989).

Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2007).

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (BOE núm. 161, de tres de julio de 2010).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Recomendación de la Comisión Europea relativa al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa. Recomendación 2009/385/CE. 30 de abril de 2009.

Resolución 7 de marzo de 2013 [Dirección General del Registro y del Notariado]. *Retribución administradores. Concreción del sistema.*

Resolución 17 de junio de 2016 [Dirección General del Registro y del Notariado]. *Administradores. Retribución.*

Roca Álvarez, C. (2020). *La remuneración de los administradores en las sociedades de capital.*

Roncero Sánchez, A. (2018). *Alcance de la reforma del régimen aplicable a la retribución de los administradores de sociedades de capital.*

Ruiz Muñoz, M. (2015). *La retribución de los administradores y altos ejecutivos de las sociedades de capital: libertad, transparencia y control [La modificación de la LSC por la Ley 31/2014 y el ALCM].* Universidad Carlos III de Madrid.

Sánchez Calero, F. (2007). *Los administradores en las sociedades de capital.* Thomson Cívitas.

Sánchez-Calero Guilarte, J. (2013). *Retribución de administradores: informe de retribuciones y aprobación consultiva por la Junta General.*

Sánchez, E. G. (2011). *Artículo 217. Remuneración de los administradores. Un comentario de la Ley de Sociedades de Capital.* Thomson Reuters-Cívitas.

Solé, A. (2013). *Sistemas de retribución variable: ventajas e inconvenientes.* Revista de contabilidad y dirección, 17.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 2889/1993. 22 de diciembre de 1994.

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 206/2003. 10 de marzo de 2003.

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil, Sección 1ª. Sentencia 140/2005. 11 de marzo de 2005

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 242/2014. 23 de mayo de 2014.

Tribunal Supremo, Sala de lo civil. Sentencia 708/2015. 17 de diciembre de 2015.

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 98/2018. 26 de febrero de 2018.

Tribunal Supremo. Sala de lo Penal. Sentencia 316/2018. 28 de junio de 2018.

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 646/2018. 20 de noviembre de 2018.

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 5/2020. 8 de enero de 2020.

Tribunal Supremo. Sala de lo Civil. Sentencia 310/2021. 13 de mayo de 2021.