

La remuneración de los administradores

Conforme a la Ley de las Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas tiene la facultad de la aprobación y/o ratificación de la remuneración de los administradores. Facultad legal que viene establecida en el artículo 217 LSC:

“1. El cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración.

2. 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 siguientes:

a) una 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, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y

g) los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

3. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos administradores se establecerá por acuerdo de éstos y, en el caso del consejo de administración, por decisión del mismo, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a 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 desfavorables.

Por lo que primeramente la Junta General de Accionistas ha de establecer la remuneración en los Estatutos Sociales. Independientemente de la elección, la cláusula estatutaria debe de ser clara y precisa, estableciendo el concreto sistema de retribución; y no es posible incluir varios conceptos retributivos en los estatutos sociales dejando al arbitrio de la junta general la elección. Y posteriormente la Junta general debe aprobar la forma y la cuantía.

Una vez aprobados los acuerdos sociales, estos serán impugnables cuando sean contrarios a la Ley, se opongan a los estatutos o al reglamento de la junta de la sociedad o lesionen el interés social en beneficio de uno o varios socios o de terceros, como preceptúa el artículo 204 de la LSC; y además el plazo de caducidad para ejercitar la acción de impugnación de acuerdos sociales es de un año desde su aprobación o desde que se notifica al socio ausente.

En lo referente a la impugnación del acuerdo de remuneración de los administradores habrá que tener en cuenta el apartado cuarto del artículo 217 de la LSC – deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ya desde la sentencia de 1 de julio de 1.963 ha sometido a control judicial la cuantía de la remuneración de los administradores, llegando incluso a referirse a “retribuciones tóxicas”, cuando son contrarias a los intereses sociales y a los límites que imponen la conjunción del deber de lealtad societario y la ética social.

Así la retribución percibida por los administradores debe ser acorde y proporcionalidad con el estado de la compañía, no pudiéndose por ejemplo ser mayor que el porcentaje de reparto de beneficios. Por tanto, las facultades que son otorgadas a la Junta General, en ningún caso, pueden lesionar los intereses sociales y, siempre, deben respetar los límites que imponen la conjunción del deber de lealtad societario y la ética social.

Por otro lado, los conceptos retributivos del consejero delegado deberán reflejarse en un contrato específico para las funciones ejecutivas que le sean delegadas, que a la vez deberán ser conformes con la política de retribuciones aprobada por la junta general. (artículo 249 LSC).

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo no es posible diferenciar dos regímenes retributivos alternativos, ya sea por las funciones inherentes al cargo para el que ha sido designado, de naturaleza deliberativa o de control, o por las funciones de naturaleza ejecutiva. Una de las consecuencias de este pronunciamiento impide una práctica habitual que consiste en que mediante un contrato laboral de alta dirección se obtiene una retribución al margen de los estatutos, así como un régimen laboral, habitualmente con una importante retribución e indemnización por cese, cuando el régimen estatutario establece una relación orgánica que se rige por las normas mercantiles, las cuales permiten a la junta general cesarle en cualquier momento sin motivo alguno y sin derecho a indemnización.

Y en concreto, para los consejeros delegados, el Tribunal Supremo apuesta por un concepto omnicomprendivo en la regulación de la retribución de los administradores, en el sentido que el artículo 249 de la LSC no es una *lex specialis* para retribución de las funciones ejecutivas, sino que las mismas quedan englobadas dentro de la regulación general de los artículos 217 y siguientes de la LSC; y por lo tanto sujeta a los requisitos generales, sin más distinción en su tratamiento que las especialidades de la necesaria celebración de un contrato a tal efecto. Así la retribución de las funciones ejecutivas de los administradores deberá ser conformes a la disposición estatutaria al efecto, encontrarse incluidas dentro del máximo legal establecido por la junta general y atendiendo el reparto determinado por el consejo de administración, según los tres niveles de regulación que hemos analizado.

Las consideraciones precedentes podrían hacernos concluir la imposibilidad de regular de manera diferenciada la retribución de las funciones ordinarias de los administradores, de aquellas que realizan con carácter ejecutivo. Antes el contrario. Diversas resoluciones de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, como la de 4 de junio de 2.020 ha admitido la regulación estatutaria de la retribución de los administradores con carácter diferenciado para ambas funciones, estableciendo, por ejemplo, el carácter gratuito de las funciones ordinarias, y retribuidas las funciones ejecutivas; pero siempre que se recoja en los Estatutos, no pudiendo ser una retribución mercantil y otra laboral, como hemos precisado anteriormente.

Pudiéndose establecer lo siguiente: El cargo de consejero, por sus funciones deliberativas, será gratuito. Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, que será determinada por el Consejo de Administración ajustándose a la política de remuneración de los consejeros, y que se incluirá en un contrato que se celebrará entre

el consejero y la Sociedad, que deberá contener todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

Salvo mejor opinión en Derecho.

