



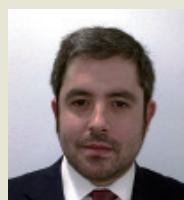
**Ana Lorenzo Sobrado**  
Asociada Senior / WATSON FARLEY & WILLIAMS

### ¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS HABITUALES DE PROTECCIÓN DE LOS SOCIOS MINORITARIOS EN LOS PACTOS PARASOCIALES?

Además de la protección que otorga la Ley de Sociedades de Capital (LSC) a los socios minoritarios en las sociedades de responsabilidad limitada, y que se articula a través del reconocimiento de derechos establecidos específicamente en su favor o atribuidos con carácter general a los socios, los pactos parasociales pueden constituir una vía útil para recoger medidas adicionales en su defensa. A continuación, se describen, sin ánimo exhaustivo, algunos de los derechos que, con la finalidad de salvaguardar la posición de los titulares de una participación minoritaria en las sociedades de responsabilidad limitada, se suelen incluir en este tipo de pactos:

- **Derecho de acompañamiento.** El derecho de acompañamiento (tag along) permite a los socios minoritarios transmitir sus participaciones sociales, generalmente a prorrata de su participación en el capital social, y en las mismas condiciones que los socios mayoritarios cuando estos deciden transmitir las suyas.
- **Derecho de representación en el órgano de administración.** El derecho de los socios minoritarios a contar con representantes en el órgano de administración y, en su caso, a sustituirlos, les confiere un mecanismo eficaz para la participación activa en la toma de decisiones sociales.
- **Derechos de veto.** Cuando el régimen legal de mayorías reforzadas resulta insuficiente, los socios minoritarios podrán obtener el control sobre asuntos de especial trascendencia a través del establecimiento del derecho de veto en su favor, tanto en el consejo de administración como en sede de junta general.
- **Derechos de información.** Además de los derechos de información reconocidos legalmente a los socios, es común establecer derechos adicionales de información para garantizar a los socios minoritarios un seguimiento periódico y adecuado de su inversión.
- **Derechos antidilución.** El mecanismo legal básico para evitar que la participación de los socios se vea diluida es el derecho de suscripción preferente en los aumentos de capital. Sin embargo, este derecho se revela insuficiente, entre otros casos, cuando el socio no puede realizar una inversión mayor o cuando la sociedad emite nuevo capital a un precio por participación inferior al pagado inicialmente por el socio. Así, en estos supuestos, y especialmente en el contexto de operaciones de capital riesgo, es habitual pactar cláusulas que aseguren a los socios minoritarios mantener su porcentaje sin necesidad de desembolsos adicionales.
- **Derechos de adquisición preferente en transmisiones indirectas.** Se podrá prever que los derechos de adquisición preferente de los socios sobre las participaciones sociales no se apliquen únicamente en caso de transmisiones directas (como recoge el régimen general de la LSC), sino también en las transmisiones indirectas que se producen a un nivel societario distinto y que pueden implicar la alteración del órgano de gobierno de la sociedad en contra de los intereses del minoritario.
- **Prohibición de transmisión de participaciones (lock-up).** Si los socios minoritarios lo estiman conveniente, podrá pactarse que el socio mayoritario no pueda transmitir con carácter temporal (generalmente entre dos a cinco años) sus participaciones.
- **Derecho de dividendo y liquidación preferente.** Con el fin de proteger el retorno de su inversión, los socios podrán establecer un derecho preferente a recibir dividendos o los ingresos que se obtengan por la venta de la sociedad, de modo que puedan recuperar dicha inversión si las participaciones se venden por un valor inferior al existente cuando invirtieron.

Con carácter general, debe añadirse que, aunque los derechos anteriores y aquellos otros incluidos en pactos parasociales son válidos y eficaces entre las partes, para que devengan plenamente eficaces frente a la propia sociedad y terceros será necesario que su contenido se traslade a los estatutos sociales, en la medida en que este no sea confidencial y resulte inscribible en el Registro Mercantil.



**Javier Sánchez Sánchez**  
Asociado /  
ARAOZ & RUEDA

### ¿CÓMO SE REMUNERA AL ADMINISTRADOR ÚNICO?

#### ¿Es obligatorio remunerar el cargo de administrador único en las sociedades de capital?

A pesar de la reforma operada por la Ley 31/2014 que modifica la Ley de Sociedades de Capital (LSC), ésta sigue presumiendo la gratuidad del cargo de los administradores, incluyendo a los administradores únicos. La excepción a esta regla general vendrá dada por la previsión estatutaria del carácter remunerado del cargo y del sistema de remuneración adoptado en su caso (art. 217.1 LSC).

#### Si el cargo es remunerado, ¿cómo debe regularse el sistema retributivo del administrador único?

El art. 217.1 LSC recoge el principio de determinación estatutaria en virtud del cual la junta general acordará que los estatutos de su sociedad prevean un sistema de remuneración. Sin embargo, la LSC guarda silencio en cuanto a la cuantía de la remuneración haciendo alusión a los conceptos por los que el administrador único percibirá su remuneración. La LSC ofrece un *numerus apertus* de conceptos retributivos que el administrador único podrá percibir "en su condición de tal" (art. 217.2 LSC) y siempre que no derive en un solapamiento con otras funciones que pueda desempeñar el administrador único vía relación laboral o mercantil. Si se aceptase que un administrador único pueda percibir, por un lado, una remuneración como administrador y, por otro, como prestador de servicios profesionales, podría conllevar que la garantía del control estatutario quedase vacía de contenido. Así las cosas, un administrador único cuyo cargo sea remunerado podrá percibir: una asignación fija, dietas de asistencia, participación en beneficios, una retribución variable referenciada, acciones, stock options... Asimismo, la LSC prevé la posibilidad de que un administrador único pueda percibir indemnizaciones por cese, salvo dicho cese derivase de un incumplimiento de sus funciones y que la sociedad facilite al mismo los sistemas de ahorro o previsión que considere oportunos.

#### ¿Retribuciones alternativas o acumulativas?

Si bien los sistemas de remuneración pueden combinarse y diseñarse prácticamente a medida, los diferentes conceptos serán acumulativos entre sí y no alternativos. La razón de esto descansa en la búsqueda de una mayor transparencia, control y seguridad respecto a la remuneración del administrador único. Entender lo contrario, es decir, que los conceptos remuneratorios son alternativos, llevaría a una situación de inseguridad para el administrador que no conocería su remuneración con certeza y antelación. Por el lado de la junta general, la inseguridad vendría dada por particulares mayorías que nazcan en el seno de la misma. Así lo recoge la RDGRN de 30 de julio de 2015.

#### ¿Hay un límite máximo de la remuneración del administrador único?

En apariencia, no. El art. 217.3 LSC establece que el importe máximo de la remuneración del administrador único (en su condición de tal) será aprobado en junta general y estará vigente mientras que la junta no lo modifique de nuevo. Nada se dice respecto a la cuantía máxima que pueda llegar a percibir el administrador único. Sin embargo, el art. 217.4 LSC viene a determinar una serie de criterios que limitarían la aparente libertad de la junta general para decidir sobre la remuneración del administrador. En particular, la remuneración de los administradores deberá 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 indeterminación de este artículo deja abiertas a la interpretación numerosas cuestiones adicionales que irán afinando qué se entiende por cada uno de ellos y en su conjunto. Tampoco es claro el inciso final del precepto al establecer que dicha remuneración deberá estar orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción de riesgos excesivos y la recompensa de resultados desfavorables.

#### Supuestos particulares de remuneración

La LSC establece que los estatutos sociales fijarán el importe máximo de la remuneración mediante **participación en beneficios** y la cuantía final será aprobada por la junta general (art. 218 LSC). Además, establece límites que serán, en el caso de sociedades limitadas, hasta el 10% del beneficio repartible entre socios y, para anónimas, se condiciona a cubrir las reservas legal y estatutaria y el reparto de un dividendo mínimo del 4% a los accionistas.

En el caso de remuneración mediante **stock options o acciones**, será necesario tanto la reserva estatutaria como el acuerdo en junta general, que determinará el número máximo de acciones, el precio (o cálculo del mismo), el valor de referencia y el plazo del plan (art. 219 LSC). Por último, en las limitadas, la junta deberá acordar el establecimiento o modificación de cualquier relación de **prestación de servicios** del administrador único a la sociedad (art. 220 LSC).