

Crisis empresarial y retribución abusiva de los administradores

por Guillermo Rosés



Entre el catálogo de las posibles conductas fraudulentas que pueden desembocar en un escándalo financiero, continúa figurando la retribución excesiva de los administradores.

Si bien el exceso de remuneración puede gestarse con la conciencia y voluntad de servirse del engaño, como medio para perseguir el lucro propio a costa del empobrecimiento patrimonial de otro (empresa o accionistas en primer término), no en todo acuerdo de retribución que exceda los límites permisibles, interviene necesariamente esa conducta dolosa; junto a ella, pervive aún un cierto desconocimiento acerca de los límites que nuestra legislación societaria impone para el establecimiento de estas compensaciones.

Sea como fuere, por voluntad fraudulenta o por ingenuidad, los excesos retributivos producen un quebranto injustificado al patrimonio de la empresa, razón por la que puede aconsejarse que tanto los códigos de buen gobierno, como los propios administradores y los consejos de auditoría se preocupen por vigilar esta materia.

Las fórmulas posibles para retribuir el ejercicio del cargo de administrador en una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, no se encuentran expresadas por la ley mercantil a través de un catálogo cerrado.

Al contrario, la función de la administración legal de la compañía puede ser retribuida mediante compensaciones dinerarias fijas o variables, a través de un porcentaje de participación en los beneficios, mediante la entrega de opciones de compra sobre las acciones de la sociedad –a sea a precio ordinario o preferencial-, a través de dietas por asistencia a los Consejos, por medio de bonificaciones, entrega de bienes no dinerarios, o a través de cualquier otra técnica que pueda ser ideada.

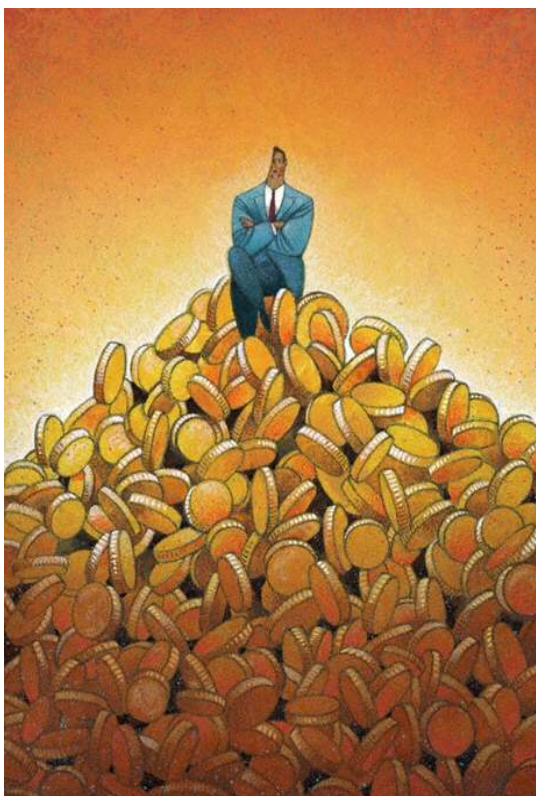
El verdadero problema arranca aquí, no del sistema de retribución que haya sido seleccionado, sino más bien de su conformidad con los Estatutos de la sociedad, que a su vez no deben vulnerar el dictado de la ley.

Por defecto, la ausencia de una disposición estatutaria que exprese nítidamente cuál o cuáles son los sistemas de retribución de los administradores, conllevará la gratuidad del cargo. Es por tanto de todo punto esencial que la fórmula de contraprestación se halle sustentada en las disposiciones estatutarias, lo que *no* significa que el importe monetario exacto de la retribución deba tenerse fijado en los Estatutos, sino tan solo el sistema o fórmula de compensación, que ha de haberse señalado con claridad diáfana.

Así, la disposición prevista en la pieza estatutaria se erige en *conditio sine qua non* para posibilitar la retribución a los administradores, lo que en la práctica significa que, careciéndose de tal disposición expresa, será nulo el intento de convalidación de las retribuciones abonadas que pueda en su caso efectuarse *a posteriori* con el concurso de la

voluntad social a través de un acuerdo en Junta General, dado que contravendría la disposición legal que obliga a fijar en los Estatutos el sistema de retribución de los administradores. Como tampoco tendrán eficacia jurídica los acuerdos adoptados en el seno del Consejo de Administración, cuando traten de aprobar sistemas de retribución no contemplados en los Estatutos.

De aquí que para hacer posible una forma de retribución no amparada por los estatutos sociales, la sociedad quede obligada a la previa reforma de su disposición estatutaria.



La Ley de Sociedades Anónimas, dejando libre la fijación del sistema retributivo de los administradores, establece sin embargo alguna cautela mínima, como en el caso de la participación de los administradores en los beneficios, que solo cabe realizarla una vez dotadas las reservas legal y estatutarias y distribuido un dividendo del 4% a los accionistas, o el tipo más alto que señalen los estatutos, mientras por su parte la LSL limita a un 10% el porcentaje máximo de beneficios que pueden ser distribuidos a los administradores.

Llegados a este punto, se hace necesario deslindar los acuerdos nulos de retribución, que no despliegan eficacia jurídica por ser contrarios a la Ley durante el plazo de un año para su impugnación, de aquellos otros –anulables- que despliegan eficacia jurídica mientras no sean objeto de impugnación, concediéndose para ello un plazo de cuarenta días. En este último caso, se encontraría, por ejemplo, la participación en beneficios en un porcentaje superior a la fijada en los Estatutos.

De todo ello se desprende que la vigilancia puntual acerca del cumplimiento efectivo de estos principios retributivos, se revela como una labor necesaria que debe ser acometida en el seno de la empresa y quizá también, cuando corresponda, por parte de los órganos reguladores a las que la empresa en cuestión pueda estar sujeta.

© *Guillermo Rosés*
Economista y abogado