



Análisis del administrador social: teoría del vínculo y relación con la sociedad

Autores

Juan José Gonzalo Domenech

Graduado en Derecho por la Universidad Miguel Hernández.

Estudiante del Máster universitario en derecho de las telecomunicaciones, protección de datos, audiovisual y sociedad de la información de la Universidad Carlos III de Madrid.

José Bonmatí Sánchez

Graduado en Derecho por la Universidad Miguel Hernández

Estudiante del Máster en Práctica Jurídica en la especialidad de Derecho mercantil del Centro de Estudios de Garrigues

Resumen: El presente trabajo trata de analizar las implicaciones jurídicas de los administradores sociales y del consejero delegado, en cuanto a su relación laboral o mercantil debido a la aplicación de la "teoría del vínculo", y a la retribución de los consejeros delegados debido a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital.

Palabras clave: Administrador, teoría del vínculo, retribución, relación.

Abstract: The present work tries to analyze the legal implications of the social administrators and the CEO, as regards their labor or commercial relationship due to the application of the "link theory", and to the remuneration of the CEOs due to the reform of the Capital Companies Act.

Keywords: Administrator, link theory, retribution, relationship.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ADMINISTRADOR: DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y DIFERENTES TIPOS DE RELACIONES CON LA SOCIEDAD.- 2.1. Definición de funciones.- 2.2. Relación entre la sociedad y el administrador ¿orgánica o contractual?.- 2.3. ¿Relación laboral o mercantil? Normativa aplicable. 3. TEORÍA DEL VÍNCULO. 4. LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES,- 4.1. Los problemas de su cotización al régimen de la Seguridad Social y especialidades en su tributación.- 4.2. Retribución.- 4.3. Seguridad Social y tributación 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

**REVISTA LEX
MERCATORIA.**

Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación

RLM n°7 | Año 2017

Artículo n° 7

Páginas 55-70

revistalexmercatoria.umh.es

ISSN 2445-0936

1. INTRODUCCIÓN.

La figura del administrador siempre ha tenido una configuración compleja y un encuadre difícil en las relaciones jurídicas. Se demostró que las normas mercantiles no han sido suficientes para resolver la complejidad de una figura tan dinámica como la del administrador social. Es por ello que la doctrina mercantilista viene a tapar los agujeros que ni la legislación ni la jurisprudencia es capaz de resolver, aunque cada reforma de las leyes mercantiles y futuras adopciones de las leyes laborales hacen tener un encuadre más rígido en esta figura y así limitar los problemas que surgen. Debido a la entrada en vigor de la LSC y su posterior reforma por la Ley 31/2014 se han modificado conceptos como su encaje laboral, retribución, atribución de funciones y tributación.

2. ADMINISTRADOR: DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y DIFERENTES TIPOS DE RELACIONES CON LA SOCIEDAD.

El punto de partida para la aproximación de los temas controvertidos es el encuadre del órgano en la sociedad. Para entenderlo, hay que explicar primero qué es el órgano de administración, sus funciones y cómo le afecta a la hora de elegir el tipo de relación.

2.1. Definición de funciones.

Se define la administración social como un conjunto de actos, de variada índole, que

tienen como finalidad la consecución del objeto social¹.

En un principio, la Ley 2/1995, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, y el RD.Leg. 1564/1989 que aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (LSA), no definían cuales eran las funciones del órgano de administración, siendo la única referencia la recogida en el art. 128 LSA en el cual se establecía que la función de representación correspondía al órgano de administración, teniendo que ser la doctrina mercantilista la encargada hasta el momento de definir las competencias y sus funciones.

En 2010, con la publicación del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, ya se recoge legalmente las competencias del órgano de administración, siendo el art. 209 de la mencionada ley el encargado de establecer que es competencia del órgano de administración la gestión y representación de la sociedad.

En un primer momento, la doctrina notoriamente minoritaria pretendía separar la gestión empresarial de la gestión de la empresa como señalan IGLESIAS PRADA y RODRIGUEZ ARTIGAS², en la que el primer concepto se refiere a la gestión y representación de la sociedad (como administrador en sí); y el segundo, a las funciones que adopta el gerente en una sociedad, aunque estos roles pueden confluir en una sola persona, (pudiendo existir un problema de incompatibilidad entre las figuras de administrador y el alto ejecutivo) y fundamentándose en la consecución del objeto social para unificar esta figura, fusionando ambos tipos de gestiones y convirtiéndose en

un elemento inherente a la figura del administrador social³.

Respecto a la posición competencial que ocupa en la sociedad y la intervención que puede realizarse en los asuntos del órgano de administración, debemos empezar por las delimitaciones que realiza la LSC respecto a la junta general y el órgano de administración. Es competencia de la Junta General el nombramiento y destitución de los administradores, además de ejercitar la acción de responsabilidad (art. 160.b)

El art. 209 delimita la competencia del órgano de administración en la gestión y representación de la sociedad, y refuerza el art. 234 respecto al ámbito de poder de representación limitado al objeto social, los cuales están influidos por el art 161 LSC el cual permite a la Junta intervenir en los asuntos de gestión impartiendo instrucciones al órgano o sometiendo sus acuerdos a autorización, defendiendo la doctrina mayoritaria, que defienden GARRIGUES y POLO SÁNCHEZ⁴ entre otros, que las competencias atribuidas a ambos órganos corresponden a los límites máximos, aunque la propia Junta, en función del principio de la autonomía de la voluntad, pueden ampliar o limitar las competencias de la el órgano de administración estableciendo cláusulas estatutarias.

Pero no hay que olvidar la cierta jerarquización que existe entre la Junta y el Órgano de administración, siendo que este último, a pesar gozar de autonomía y discrecionalidad a la hora de desarrollar sus competencias⁵, se encuentra sometido a la Junta, tanto en cuanto sus actos se encuentran limitados al objeto social que deciden los socios en los estatutos, y es competencia de la junta tanto el nombramiento, como la destitución y la evaluación de

la gestión realizada por el órgano de administración (art. 160 LSC). A pesar de que el órgano de administración gestiona el capital social en función de *dominus*, se presenta como un órgano subordinado políticamente a la junta.

En relación con las distintas formas en las que se puede organizar la administración de la sociedad, acudimos al art. 210, donde se establece la posibilidad de decantarse por administración única, administración solidaria, mancomunada o designarse un consejo de administración, siendo en el art. 233 donde se estipula el ámbito de representación según el tipo escogido.

De todas las formas descritas, se pueden dar casos de apoderamiento o delegaciones. Los apoderamientos se pueden realizar, y solo según la doctrina mercantil, sea cual sea el régimen elegido⁶ y en función del art. 281 CCo en la que se posibilita a todo empresario a designar auxiliares con distinto poder. La relación surgida se regulará a través del RD 1383/1985 que establece una relación laboral especial para altos directivos; y la delegación sólo ocurre cuando el órgano de administración se configure como Consejo, creándose así otros sub-órganos en la sociedad con representación orgánica que pueden recaer en un consejero (consejero delegado) o en varios (comisión ejecutiva, formado por varios consejeros).

2.2. Relación entre la sociedad y el administrador: ¿orgánica o contractual?

En este ámbito, la doctrina mercantil se divide en dos vertientes, la minoritaria que rechaza su carácter contractual y por lo tanto

considera que su naturaleza es puramente orgánica⁷, fundamentándolo en que el acto de nombramiento y aceptación no forma un contrato, sino un acto corporativo fundamentalmente societario, aunque defienden que posteriormente se pueda plasmar en un contrato de arrendamiento de servicios su trabajo como administrador pero sin unirse, separando la contractual como la orgánica⁸.

Sin embargo, esta concepción organista ha sido superada por la que hoy es la doctrina mayoritaria mercantil, en la que se defiende una sola relación entre sociedad y administrador, con vertiente orgánica y contractual⁹.

Esta doctrina se fundamenta en la diferenciación del órgano y las personas: el órgano de administración no mantiene una relación jurídica con la sociedad, ya que es un elemento estructural de esta, pero los miembros del órgano sí están vinculados por una relación jurídica contractual (contrato de sociedad), formando así un marco orgánico y contractual parecido a lo que sucede con los funcionarios los cuales pertenecen a la organización pública y actúan a su favor y tienen por el contrario, una posición de derechos y obligaciones frente a la administración como dice TREVIJANO¹⁰.

No son meros actos corporativos ni tampoco un negocio jurídico bilateral formado por las declaraciones de voluntades del administrador y la junta, son ambas cosas y se complementan¹¹.

Caso contrario es el de los Consejeros delegados o los consejeros de las comisiones ejecutivas, ya que tras la reciente aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, se

establece la obligación de formalizar un contrato entre el consejero y la sociedad con la aprobación de 2/3 del consejo de administración en el cual deben figurar los conceptos por los que se le remunera y el sistema adoptado para ello, por lo que se creará una excepción dentro de la doctrina presentada para los casos de estos sujetos, quedando en primer plano la relación contractual del consejero con la sociedad, dejando en lugares posteriores la teoría de la relación dualista del administrados y la posible aplicación de la teoría del vínculo que se explicará más adelante.

2.3. ¿Relación laboral o mercantil? normativa aplicable.

Una vez aclarada la doble relación contractual y orgánica del administrador, debemos pararnos a realizar una serie de puntualizaciones en lo relacionado a la concepción de dicha relación como laboral o mercantil.

En primer lugar no es únicamente un órgano de la sociedad, trabaja por cuenta ajena (con algunas matizaciones del TS respecto a los administradores con control), como dice SÁNCHEZ CALERO¹², la nota de ajenidad concurrirá si el titular del cargo de administrador es disponible por quien ostenta el título de empresario, ya que el primero trabaja para este último. Existe también dependencia¹³, porque la posición orgánica de la junta no lo excluye, aunque un sector doctrinal excluye esta nota de dependencia basándose en los poderes otorgados al administrador, cuya “supuesta” autonomía hace incompatible con la dependencia tanto en las relaciones de junta general-administrador y consejo de administración-consejero delegado¹⁴.

En la nota 1/12 de la Dirección General de Tributos que recoge la doctrina jurisprudencial que creó la STS 7 de noviembre de 2007, destaca que cuando se den las condiciones de ajenidad y dependencia, junto con el otorgamiento de servicios y retribución, estaremos frente a un contrato regulado por la legislación laboral, por lo que un contrato de arrendamiento de servicios, si se descubren las notas de ajenidad y dependencia, podemos estar dentro de un contrato laboral. Recogen unos indicios para descubrir estas notas como:

- a) asistencia al centro de trabajo del empleador o donde se le asigne,
- b) sometimiento a horario,
- c) desempeño del trabajo personal,
- d) puesta a disposición del empresario y no del trabajador de los productos derivados del último, y
- e) decisiones relativas al negocio.

Hay que tener en cuenta que las cuestiones de ajenidad y dependencia son cuestiones de hecho y que deben ser analizadas caso por caso.

Antes de entrar en las vicisitudes del contrato laboral, el sector doctrinal organicista entiende que la naturaleza del órgano de administración es puramente orgánica, pero que se posibilita la faceta contractual totalmente diferenciada estipulando con el administrador un contrato civil, que pueden ser el de arrendamiento de servicios o el de mandato. Como hemos comentado anteriormente, las competencias del administrador consisten en la “gestión y representación de la sociedad” y para cada función puede utilizarse un contrato destinado a la gestión como el de arrendamiento de servicios; y el mandato destinado a la representación¹⁵ de la sociedad como señala la

doctrina moderna de del DGRN¹⁶ de dirigirse esta última figura a la representación.

Por lo tanto puede resumirse en que la relación del administrador es parecida a la relación especial de alta dirección, pero sometida a las normas del derecho mercantil¹⁷, a lo que debemos completar esa única relación con vertiente orgánica y contractual, condicionada al Derecho Mercantil y, subsidiariamente, al Derecho Civil.

En la reciente reforma de la LSC se impuso la obligación de formalizar un contrato con los consejeros con funciones ejecutivas especificando sus funciones y retribuciones, que ya defendían la mayoría de los mercantilistas debido a los problemas de las retribuciones a los consejeros que ofrecía el art 130 LSA y a la que ahora se le aplica el 217 LSC.

En apartados posteriores nos referiremos a esta figura, pero aplicándolo al caso de la teoría del vínculo, pero sirviendo como aproximación a esta figura el predominante carácter contractual, sin olvidar la naturaleza orgánica del puesto al que pertenece, siendo el tema controvertido si dicho contrato ejecutivo se considera laboral o mercantil, debiendo analizar si cumple los requisitos del art. 1.1 ET, la interpretación que se haga del art. 1.3 c) ET, el encaje de sus funciones en el RD sobre personal de alta dirección, los problemas sobre las retribuciones, la aplicación de la teoría del vínculo e incompetencias jurisdiccionales.

Pasando a hablar del encaje normativo de la figura del administrador, debemos remitirnos al Estatuto de los Trabajadores en su art. 1.1, en el que se recogen las notas características de un trabajador por cuenta ajena, pudiendo apreciarse que dichas características son cumplidas por el administrador, pero en el apartado 3, letra c) del ET, al igual que el art. 2

b) del Estatuto del Trabajador Autónomo, expulsa a los administradores que se encarguen solamente de las funciones inherentes a su cargo, incluyendo a los consejeros delegados y administradores con contratos de alta dirección, y a los administradores con un contrato laboral común de forma implícita. Esta exclusión se considera acertada por un sector doctrinal¹⁸ basándose en dos razones: no cabe apreciar ningún motivo para la entrada del derecho laboral, ya que se busca proteger a la sociedad de los administradores; y en segundo lugar, por la duplicidad de regímenes jurídicos y la concurrencia de varias jurisdicciones.

Hay que tener en cuenta además la LGSS en cuyo art. 136.2 c) establece como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, excluyéndoles de la protección por desempleo y del FOGASA, a los consejeros y administradores de las sociedades de capital siempre que no posean el control de la sociedad, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gestión de la sociedad, siendo por ello retribuidos como trabajadores.

En este sentido se pronuncia el TJUE, en lo que concierne al concepto de “trabajador” conforme al Derecho europeo en las SSTJUE *Danosa*, C-232/09, y *Balkaya*, C-229/14. Estas sentencias se estipula *que una persona tenga la condición de miembro de un órgano de dirección de una sociedad de capital no puede excluir por sí solo que esa persona se halle en una relación de subordinación respecto a dicha sociedad [...]un miembro de un consejo de dirección de una sociedad de capital, que, a cambio de una retribución, presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de la sociedad y que pue-*

de, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitación alguna, cumple los requisitos para poder ser calificado de «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión [...] un directivo de una sociedad [...] es nombrado por la junta de socios de la sociedad, la cual puede poner fin a su mandato en todo momento contra la voluntad del directivo. Además, éste, en el ejercicio de su actividad, está sujeto a la dirección y al control de dicho órgano así como, en particular, a las prescripciones y limitaciones que se le imponen a tal efecto.

3. TEORÍA DEL VÍNCULO.

Como hemos visto, una vez resuelta la cuestión del consejero delegado, pasamos a hablar del administrador con funciones ejecutivas, esto es, un administrador con un contrato de alta dirección por el RD 1382/1985 en el que atribuye poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa por el art. 1.2 en la que un mero consejero puede realizar las mismas funciones que un consejero delegado, convirtiéndose así en un consejero/administrador ejecutivo y obteniendo retribuciones fuera de los estatutos y por ende, de la norma.

Esta teoría se ha desarrollado fundamentalmente en las Salas de lo Civil y de lo Social y comenzó con la STS 29 de noviembre de 1988 por el caso Huarte en la que un consejero delegado firmó con su sociedad un contrato de alta dirección siendo administrador, acudió a la jurisdicción social para reclamar las cantidades debidas, pero vista la dualidad de régimen aplicable a su situación. El tribunal decidió ponderar y analizar ambos contratos y en la resolución destaca que “*el fundamento de la exclusión del ámbito laboral no está en la clase de funciones que realiza el sujeto, sino en la naturaleza del vínculo en virtud del cual*

las realiza. O dicho de esta manera, para la concurrencia de la relación laboral de carácter especial mencionada no basta que la actividad realizada sea la propia del alto cargo, tal como las define el precepto reglamentario, sino que la efectúe un trabajador, como el mismo precepto menciona, y no un consejero en el desempeño de su cargo.

En esta sentencia también se decía que la relación del consejero con la sociedad es de carácter interno y no concurre ninguna característica de la relación laboral y ni siquiera la dualidad de las partes, la cual acepta la teoría organicista, pero que fue superada por la STS del 4 de junio de 1996 admitiendo también la ajenidad del administrador respecto a la sociedad y lo ratifica el pleno de la Sala en la STS 29 de enero de 1997. La doctrina se consolidó por la reiteración de la doctrina en las SSTS 21.1.1991; 18.3.1991; 29.4.1991; 9.5.1991; 3.6.1991; 18.6.1991; 27.1.1992 y 22.12.1994; 16.6.1998 y 26.12.2007.

La idea principal radica en que, cuando se descubre que en la misma persona existe un contrato con las funciones propias de alta dirección junto con su nombramiento orgánico como administrador, se entiende que el vínculo mercantil debe ser dominante y, por lo tanto, engullir la relación laboral (ATS 6277/2017), ya que las funciones propiamente dichas de "gestión y representación de la sociedad" que puede adoptarse en un contrato de alta dirección son parecidas a las del administrador, le corresponde a este último la ejecución última de esas funciones. Es decir, la exclusión de la legislación laboral no se encuentra simplemente en la clase de funciones que realiza el sujeto, sino en la naturaleza del vínculo¹⁹. También funciona a posteriori, cuando un empleado con relación de alta dirección obtiene un puesto de

administrador la relación laboral queda extinguida (STS 24.5.2011).

Debido a la gran complejidad de la problemática, surgen algunas sentencias con declaraciones polémicas: en la STS 13.5.91 permite la compatibilidad con el cargo orgánico de administrador con el de alta dirección laboral, ya que en los estatutos preveían esa separación de funciones, incluso la jurisprudencia de los TSJ'S. Permitirán este doble vínculo en los estatutos. (STSJ Cataluña de 7 de julio de 2005, STSJ Madrid de 17 de junio de 2005, STSJ de Asturias de 23 de diciembre de 2004, la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 29 de abril de 2003, la STSJ País Vasco de 18 de julio de 2006 y la STSJ Madrid de 6 de junio de 2006).

Lo que viene a resumir la doctrina es que el TS viene a declarar la incompatibilidad de las funciones del administrador, que son las de gestión y representación de la sociedad, con el de los contratos de alta dirección ya que incurriría en incompatibilidad como dicta el auto de la sala de lo Social del 8 de noviembre de 2008 en la que se aplicaría la teoría del vínculo en los casos en los que coincide en una misma persona las funciones de un contrato de alta dirección con los propios de un administrador.

En la STS de 9/12/2009 se afirma: *"Como recuerda la sentencia de 22-12-94), al interpretar el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, "Hay que tener en cuenta que las actividades de dirección, gestión, administración y representación de la sociedad son las actividades típicas y específicas de los órganos de administración de las compañías mercantiles, cualquiera que sea la forma que éstos revistan, bien se trate de Consejo de Administración, bien de Administrador único,*

bien de cualquier otra forma admitida por la ley (. . .). Por ello es equivocado y contrario a la verdadera esencia de los órganos de administración de la sociedad entender que los mismos se han de limitar a llevar a cabo funciones meramente consultivas o de simple consejo u orientación, pues, por el contrario, les compete la actuación directa y ejecutiva, el ejercicio de la gestión, la dirección y la representación de la compañía. Por consiguiente, todas estas actuaciones comportan "la realización de cometidos inherentes" a la condición de administradores de la sociedad, y encajan plenamente en el "desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad", de ahí que se incardinan en el mencionado artículo 1.3,c) del Estatuto de los Trabajadores.

Observando que la jurisdicción social se muestra incompetente para resolver estos problemas, en la STS 30.12.1992 la parte que ha sido desestimada en el caso Huarte reclama sus prestaciones a la jurisdicción civil, pero sus pretensiones no serán cumplidas pues como decía el art. 130 LSA (que actualmente es el 217 LSC, hay que trasladar toda la casuística que ha provocado el artículo antiguo a la nueva regulación) la retribución debía haberse pactado en los estatutos, y como la retribución se efectuó a partir del contrato de alta dirección el cual ya no tiene efecto, se desestimó la demanda.

Estableció en la misma sentencia que no se podían establecer pactos en los estatutos relacionados con el cese del administrador en concepto de indemnización porque se incumple el principio de libre revocación, estableciéndose una especie de coacción.

Posteriormente, en la STS 9.5.2001 de la Sala 1ª, se reabre el debate en el caso Mat-

tel, en el que un consejero delegado pactaba las retribuciones e indemnizaciones mediante un contrato de arrendamiento de servicios, únicamente un vínculo civil sin las notas mercantiles ni laborales, cual sustentación sería débil ya que la naturaleza (y funciones) que otorgaba el contrato civil eran propias de la administración social y lo cual hacía saltarse los controles de la regulación mercantil.

Esa situación de liberalidad se mantiene hasta 2005 donde una serie de sentencias vienen a subsanar los errores de la doctrina Mattel. La STS 21.4.2005 Ocariz afirma que no existe contrato de trabajo por la mera actividad de un consejero, y cuando los administradores asuman funciones de gerente, estas últimas funciones serán absorbidas por las primeras.

En esta nueva doctrina no se resuelve si la relación del administrador en la forma que le retribuyen por las dos funciones es única (administrador y alta dirección) o si son relaciones conectadas la cual una cubre el déficit de otra. En el caso Maspalomas (STS 29.3.2007) se decanta por el carácter único considerando correcto entender que las funciones como consejero delegado y como gerente son las mismas y se encuadran en una única relación con una única retribución.

Queda patente que se considera una relación de empleo autónoma fuera de los arts. 130 LSA y 66 LSRL, que han sido sustituidos por el art. 217 LSC y solo se admitiría para el desempeño de funciones que trasciendan de las propias del administrador (lo cual está demostrado que son similares), admitir otra cosa sería permitir la burla de los artículos ya mencionados mediante el *fraus legis* como la jurisprudencia ha demostrado:

La jurisprudencia –sentencias 441/2007, de 24 de abril (RJ 2007, 2418),

1147/2007, de 31 de octubre (RJ 2007, 6816), 448/2008, de 29 de mayo (RJ 2008, 3184), y las que en ellas se citan— ha interpretado el referido artículo 130 —en relación con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto— en el sentido de entenderlo aplicable a la retribución de los administradores de las sociedades anónimas, aunque estén unidos a ellas, además, por una relación laboral de carácter especial como personal de alta dirección, siempre que las funciones atribuidas a ellos por el correspondiente contrato no sean distintas de las que son naturalmente propias de su condición de administradores —incluidos los consejeros delegados—, pues, admitir otra cosa, significaría tolerar una burla del mandato contenido en el artículo 130 y legitimar el rodeo característico del *fraus legis*”.

En la STS 4.4.2007 (caso cinturón verde de Oviedo) especifica que se incluyen cualquier tipo de retribución amparándose en el contrato de alta dirección se considerará anómala y de forma extraordinaria. En las SSTS 31.10.2007 (caso royal life) y 29.5.2008 (caso Lumoan) analiza estos casos no desde la perspectiva contractual, sino subjetiva (en sociedades de uno o dos socios, en vez del conocimiento y aceptación de la contratación).

En la STS 19.12.2012 se realiza una excepción en la doctrina, no aplicando la teoría del vínculo en los casos en los que el administrador tenga un contrato de alta dirección, y haya sido aprobado por el consejo si en este se encuentran integrados los socios.

Si ya de por sí la teoría es complicada y sigue teniendo fisuras, se reabre el debate sobre la funcionalidad de la doctrina tras la reforma de la LSC mediante la Ley 31/2014 para la mejora del gobierno corporativo que reforma varios arts. Entre otros, a la retribución de los

administradores (problema del que hablaremos más adelante). Centrándonos en la aplicación de la teoría del vínculo, debemos hablar del art. 249 (la cual establece también una redacción similar en el Anteproyecto de Código Mercantil en su art. 231-100) que establece la obligación de formalizar un contrato entre la sociedad y el ejecutivo aprobado por mayoría de 2/3 del consejo delegado en el que se especifiquen la retribución y el concepto por el que se le otorga. No podrá recibir una cantidad por conceptos no estipulados y hay sectores que opinan que no se aplica la teoría del vínculo en los consejeros delegados, y otra que no hace más que reafirmarlo.

El problema que surgiría es que el contrato que se firmaría con la sociedad sería civil-mercantil y no laboral, por lo que en principio no haría falta realizar un contrato de alta dirección laboral ya que las funciones que le serían atribuidas lo harán mediante este contrato y amparándose en los arts. 217 y 249 LSC, por lo que, al no existir ningún elemento de relación laboral, deja de existir ese conflicto entre vínculos que hacía aplicar la doctrina. Debido a esto, la teoría del vínculo dejará de aplicarse²⁰.

En cambio, LÓPEZ CUMBRE²¹ considera —aparte de según qué interpretación hagamos al art. 1.3 c) ET ya sea amplia o restrictiva— que el contrato debe calificarse como propio de la alta dirección porque se cumplen los presupuestos de ajenidad, dependencia y retribución; apoyándose también en la STS 12.4.2005 en la que la función ejecutiva atribuida al administrador no se considera inherente al cargo de éste y también recordando el art. 1.2 del RD 1382/1985 en el que estas relaciones le atribuyen el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que consisten en la gestión y representa-

ción y la Ley 20/2007 del estatuto del trabajador autónomo, que en su art. 2 b) reitera que los administradores sin funciones directivas están excluido.

Para refutar este argumento, debemos realizar una interpretación finalista del art. 249 LSC y recordar el fundamento contractual del cargo de administrador sometido a las leyes mercantiles y civiles: si seguimos considerando que en el nuevo contrato ejecutivo puede aplicarse por analogía el RD 1382/1985 y por consiguiente, volver a la teoría del vínculo cuyo resultado es la absorción del vínculo laboral por el cargo orgánico-societario que posee, el fin de la norma no se cumpliría y los problemas no se resolverían, ya que el objetivo de la norma es exponer de manera taxativa las condiciones por las cuales un consejero delegado/ejecutivo puede ser retribuido correctamente sin incurrir en fraude de ley e incompetencia de jurisdicciones, agilizando los procesos judiciales; es por ello que debemos encuadrar este nuevo contrato como figura totalmente autónoma y separada del derecho laboral, e incorporarla a la jurisdicción civil-mercantil.

En un artículo posterior de la misma autora, valida esta opción interpretativa de la reforma nombrándolo como “tercera vía”, en la que si se realiza una interpretación sistemática de la reforma, debe entenderse que su objetivo no es ocultar las condiciones y remuneraciones de los consejeros, sino lo que se busca con la reforma es la transparencia²².

Debido a este nuevo contrato, los expertos aconsejan a las sociedades revisar y transformar los contratos de alta dirección a empleados que pertenecen a los consejos de administración y ratificarlos mediante la pertinente modificación de los estatutos por las disposiciones transitorias de la Ley 31/2014²³.

Es importante observar la modificación de la ley del impuesto de sociedades en su art. 15 e) que permite la deducción de las retribuciones a un administrador con funciones de alta dirección u otras derivadas de un contrato de carácter laboral. Aunque algún sector de la doctrina opina que esto perturba también la teoría del vínculo debido a que acepta el doble vínculo laboral alta dirección-mercantil, directamente reafirma la interpretación anterior porque en el mismo artículo se contradice: las funciones de alta dirección son propias del RD 1382/1985 de alta dirección de carácter laboral, entonces ¿por qué el legislador se molesta en separar ambos conceptos cuando en verdad se pueden englobar en uno mismo? Para facilitar el encaje del nuevo contrato ejecutivo del art 249.3 LSC.

Sería extraño que la ley permita ahora el doble vínculo de alta dirección y orgánico cuando toda la jurisprudencia lo negase aunque en varios países de Europa consienten que el administrador puede tener una relación de alta dirección y que es posible que desde España quiera equipararse la legislación, pero no sería la mejor forma de permitirlo, aprobando una ligera modificación del impuesto de sociedades, sino por la modificación estructural de la legislación mercantil, en la que podemos englobar legislación sobre Seguridad Social y la Tributación.

4. LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES, LOS PROBLEMAS DE SU COTIZACIÓN AL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y ESPECIALIDADES EN SU TRIBUTACIÓN.

1. Retribución.

Tras observar los problemas a los que se enfrenta el administrador de la sociedad, el denominador común es la forma por el que el administrador es retribuido y esto se confirma en la aplicación de la teoría del vínculo debido a la discusión si se afirma que el contrato de alta dirección continua estando vigente se tendrán en cuenta las prestaciones sociales y las indemnizaciones previstas, pero como hemos analizado, las sociedades han tratado de evadir los mandatos imperativos de la ley.

Debemos partir del contenido del art. 217 LSC, en cuyo primer apartado se recoge la gratuidad del cargo de administrador, siendo que si se quiere remunerar el desempeño de dicho cargo deberá establecerse en los estatutos, continuando los problemas respecto al fraude de ley acontecido en las remuneraciones de los administradores. Con la reforma de la LSC a través de la ley 31/2014 se especifican más las opciones por las que un administrador puede ser retribuido y se rompe la presunción de gratuidad por el art. 529 sexdecies para las sociedades cotizadas, al establece que el consejero de una sociedad cotizada debe estar siempre remunerado.

En caso de que se pacte retribución en los estatutos, la ley obliga a los estatutos a establecer el concepto o conceptos retributivos: asignación fija, dietas, participación en benefi-

cios, retribuciones variables, indemnizaciones cuando el cese no está relacionado por el incumplimiento del administrador y sistemas de ahorro y previsión.

En el propio artículo se establecen límites generales a las remuneraciones, como son la necesidad de aprobación por la junta y la proporcionalidad con la situación económica de la empresa, además de otros límites específicos a las retribuciones por beneficios y acciones en los arts. 218 y 219. Por otro lado, y en relación con la duración de la retribución escogida, en las sociedades cotizadas la junta deberá aprobarla cada tres años según el art. 529 novodecies LSC, siendo que en el caso de las no cotizadas no existe plazo alguno.

A todo esto, la DGRN ha querido complementar y subsanar algunas lagunas, estableciendo como doctrina principal la obligación de expresar en los estatutos la retribución del cargo de los administradores:

- a. Se permite la retribución máxima y actualización conforme al IPC por la Resolución de 26 de septiembre de 2014.
- b. Permite, mediante su resolución de 5 de abril de 2013, una renta vitalicia una vez haya cesado sus funciones por jubilación.
- c. Se permite la retribución de solo algunos administradores, pero para ello el órgano de administración debe tener una estructura compleja y que el propio órgano elija la retribución por el principio de correlación entre retribución y designación.
- d. Se prohíbe la cláusula en la que permite al administrador ser retribuido en el caso de que tenga funciones de alta dirección.

Una posición controvertida es la adoptada en la STS 26.9.2013 que permite la retribución a un administrador sin previsión contractual o estatutaria porque la sociedad cono-

cía y toleraba esta retribución y cuando la sociedad reclamaba las retribuciones, sus pretensiones les fueron denegadas porque no pueden ir en contra de sus actos propios.

Los sistemas de participación en beneficio o cantidad fija no serán cumulativos ni tampoco alternativos, se trata de un sistema combinado como así dice la resolución de 9 de abril de 2015. Se prevé también que en los estatutos se recoja el carácter retributivo, pero no exige la cuantía concreta por la resolución de 19 de marzo de 2001.

Entrando ahora en el quid de la cuestión, es decir, el relativo a la retribución de la figura del consejero delegado o administrador ejecutivo. Debemos empezar diciendo que la mayor parte de la doctrina²⁴ considera que la reserva estatutaria debe extenderse tanto a los administradores o consejeros ordinarios como a los consejeros ejecutivos del art. 217 LSC (anterior 130 LSA), pero otro sector doctrinal encabezado por PAZ-ARES defiende que, dentro de la figura del consejero delegado/ejecutivo, debemos diferenciar la relación de administración social, con la de servicios la cual se incluyen las funciones ejecutivas, y mientras la primera retribución ya se encuentra satisfecha en los estatutos, la relación ejecutiva no se encuentra aclarada.

Por lo tanto, la función que es propia de los miembros del consejo es la denominada deliberativa, es decir, la función de estrategia y control, por lo que en el caso de que se encomendara a alguno de ellos la realización de funciones ejecutivas cabría percibir una retribución extra estatutaria.

Observamos por ello que el legislador ha optado por la solución que da Paz-Ares y establecer un contrato especial en el que se regulan, y en él deberá constar los conceptos

por los que pueda percibir alguna remuneración y en su caso, indemnizaciones por cese anticipado, debiendo ser esta retribución ajustada al contenido del art. 529 octodecimos, el cual recoge el contenido mínimo que debe contemplarse:

- a. Cuantía de retribución fija anual y los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables
- b. Indemnizaciones por cese anticipado
- c. Indemnización por terminación de la relación contractual
- d. Duración
- e. Pacto de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización

El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en este contrato, debiendo destacarse además que será el consejo de administración el que decida la remuneración del consejero delegado/ejecutivo por mayoría de 2/3 y se anexará el acta de reunión y se inscribirá en el RM., encontrándose sometidos a acatar la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general, con un periodo máximo de tres años.

Para MARÍN DE LA BÁRCENA²⁵, la exclusión de los socios para la designación de la retribución a ese cargo no encaja dentro de los elementos de toda organización corporativa habiendo analizado las facultades de los socios sobre los administradores como su designación y su destitución, pero PAZ-ARES atribuye esta exclusión al principio de correlación entre designación y retribución²⁶, ya que si el consejero delegado es designado por el propio consejo, es normal que sea éste órgano el que designe su retribución. Aparte, podemos encontrar una posibilidad de intervención consti-

tutiva dentro de la designación de su retribución por el principio de autonomía de la voluntad, por el cual podrían los socios designar una retribución específica, o dentro de unos límites, para el consejero delegado. En definitiva, los socios sí tienen un poder de intervención suficiente que es complementado con el del propio consejo.

Destacar finalmente que en las sociedades cotizadas se exige de un comité de remuneraciones, cuya existencia tiene como finalidad, dentro de las que le son atribuidas, la de garantizar que la remuneración de cada consejero ejecutivo o gerente sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros ejecutivos o gerentes y a otros miembros del personal de la empresa.

2. Seguridad Social y tributación.

Desde un sector doctrinario se ha utilizado a la legislación laboral para intentar encuadrar la actividad del administrador como una actividad por cuenta ajena, pero se le niega tal definición por los arts. 1.3 c) del Estatuto de los trabajadores y el art 2 b) del Estatuto del trabajador autónomo a los administradores solo por el mero desempeño de su cargo, quedando tratar a los administradores con control efectivo cuando no tengan participación en la empresa o los consejeros con contrato ejecutivo. Como norma general, se establece la obligación de cotizar a la SS, pero dependiendo del caso, encontramos especialidades.

Según el art. 136.2 c) TRLGSS de 2015, se consideran asimilados y sin prestaciones al desempleo ni derecho al FOGASA los administradores que de sociedades mercantiles capitalistas siempre que no posean el control efectivo, el cual se estipula que se ex-

tenderá el régimen especial siempre que posean control efectivo y la ley presumirá que existe este control según su art. 305.2 b) cuando al menos el 50% le pertenezcan al administrador, su cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales; cuando tenga más del 33,3% y cuando tenga un 25% si tiene funciones de dirección y gerencia. También se le permite a la administración probar mediante cualquier medio ese control efectivo.

Como pequeño apunte derivado de la reforma de la LIS, se admiten casos de deducción fiscal de la retribución. El art. 15 e) determina como gasto deducible la retribución a un administrador que ejerza funciones de gerencia o alta dirección. En el caso del administrador que realiza tareas inherentes al cargo solo sería deducible si la cuantía estuviese establecida en los estatutos, si la cuantía real supera a la establecida, tributará la cuantía en que se supere. Ejemplo de esta postura podemos encontrar en las SSTs, 3ª, de 13 de noviembre de 2008 o STS, 3ª, 5 de febrero de 2015 en la que se consideran como gastos no deducibles en el impuesto de sociedades las retribuciones abonadas a los altos directivos miembros del órgano de administración, al entender que, siendo de aplicación la Teoría, y por tanto, siendo la relación de carácter mercantil, no previendo los estatutos sociales retribución alguna para dichos miembros del órgano social, el pago de dicha retribución debe entenderse como una mera liberalidad.

5. Conclusiones

La relación del órgano administrador con la sociedad es una única relación con una doble vertiente contractual y orgánicas sometida a las leyes mercantiles porque, aunque la

designación de la persona en el órgano es un nombramiento realizado por la junta hacia un órgano sin una relación jurídica, las personas integrantes en el órgano sí tienen una relación contractual con la sociedad mediante su nombramiento en los estatutos.

Respecto a la relación laboral, vemos que el cargo de administrador cumple puede cumplir con las condiciones para ser considerada una relación laboral, pero los arts. 1.3 c) del ET y 2b) de la Ley del Estatuto del trabajador autónomo los excluye tanto del trabajo autónomo como el ajeno. Caso especial el del consejero con el nuevo contrato ejecutivo, el cual declaramos que no es una relación laboral y no se podría aplicar la regulación del RD 1282/1985 por analogía porque el fin del art. 249 estaría vacío y se volverían a repetir los errores de la teoría del vínculo.

La teoría del vínculo, junto a la doctrina y científica de la DGRN se ha demostrado suficiente para los supuestos de administradores/consejeros ejecutivos anteriores a la reforma, por el cual se permitía el doble vínculo orgánico-laboral común, pero no con un vínculo laboral de alta dirección, la cual queda absorbida por la relación orgánica.

Los consejeros ejecutivos podrán percibir una doble remuneración, por un lado por la labor desempeñada en el órgano de administración y por otro lado por la realización de funciones ejecutivas, siendo la primera una retribución estatutaria y la segunda una retribución extra-estatutaria. La retribución requiere de su concreción, es decir, existe la obligación de concretar la cuantía de retribución fija anual, pero permitiéndose el establecimiento de distintos parámetros para la fijación de los componentes variables.

Existe la posibilidad de que existan diferencias de retribución para consejeros no ejecutivos y ejecutivos, requiriéndose para los consejeros ejecutivos de un contrato donde se detallan todos los conceptos a retribuir, pero debiendo ser esta ajustada a la política de retribuciones marcada por la junta general.

La reforma del LIS acompaña a la reforma del art. 249 LSC y diferencia la regulación laboral y de alta dirección para los administradores/consejeros. La retribución de los administradores debe hacerse mediante los estatutos, admitiéndose la excepción de los consejeros ejecutivos cuando se formalice el contrato que prevé la LSC.

Como conclusión final, observamos que las sucesivas reformas de las leyes mercantiles han ido reduciéndose; sobretodo con la entrada de la Ley 31/2014. Pero debemos ir más allá y clarificar la relación del administrador con funciones ejecutivas, porque seguiríamos aplicando la teoría del vínculo en estas situaciones.

6. BIBLIOGRAFÍA

- COHEN BENCHETRIT, “¿Supone la nueva doctrina de la DGRN en materia de retribución de administradores la derogación o modulación de la denominada ‘teoría del vínculo’?”, *La Ley Mercantil*, núm. 32, 2017.
- A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, núm. 83, 2008.

- AA.VV, *Derecho de sociedades anónimas cotizadas*, t. II, Aranzadi, 2006.
- AAVV, *Comentarios a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno*, Madrid, 2007.
- C. GUERRERO TREVIJANO, “Viejos y nuevos problemas en la regulación de la retribución de los consejeros en sociedades cerradas”, *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, núm. 146, 2017.
- C. PAZ-ARES (coord.), *Tratando de la sociedad limitada*, Fundación Cultural del Notariado, Madrid, 1997.
- C. PAZ-ARES, El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos, Colex. Madrid. 2003.
- E. GALLEGO SÁNCHEZ, *Derecho mercantil*, t. 1, 3ª Ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- F. ALONSO UREBA, “Presupuestos de la responsabilidad social de los administradores de una sociedad anónima”, *RDM*, núm. 198, 1990.
- F. MARÍN DE LA BÁRCENA, “la reforma de la retribución de los administradores de la reforma de capital”, *ANÁLISIS GA&P*, Abril 2015.
- G. ALCOVER GARAU, “La retribución de los administradores de las sociedades de capital”, *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 5, 1995.
- G. ESTEBAN VELASCO (coord.), *El gobierno de las sociedades cotizadas*, Marcial Pons, Madrid, 1999.
- GARRIGUES/URÍA, *Comentario a la Ley de Sociedades Anónimas*, T. II, Madrid, 1976.
- J. GIRÓN TENA, *Derecho de Sociedades Anónimas*, Valladolid, 1952.
- J. J. TOVAR ROCAMORA, “La teoría del vínculo tras la Ley 31/2014”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016.
- J.A. GARCÍA TREVIJANO, “Relación orgánica y relación de servicios en los funcionarios públicos”, *RAP*, núm. 13, 1954.
- J.L. IGLESIAS PRADA, *Administración y delegación de facultades en la sociedad anónima*, Tecnos, Madrid, 1971.
-
- L. LÓPEZ CUMBRE, “Calificación del nuevo contrato de los consejeros delegados ejecutivos en la proyectada reforma de las sociedades de capital”, *ANÁLISIS GA&P*, Julio, 2014.
- L. LÓPEZ CUMBRE, “Una ‘tercera vía’ sobre el contrato de los consejeros ejecutivos”, *ANÁLISIS GA&P*, Julio, 2015.
- S. SÁNCHEZ GIMENO, *Las prestaciones de servicios u obra de los administradores de sociedades de capital*, Marcial Pons, Madrid, 2004.
- URÍA/MENÉNDEZ/OLIVENCIA (dirs.), *Comentario al régimen legal de las so-*

NOTAS

¹ GARRIGUES/URÍA, *Comentario a la Ley de Sociedades Anónimas*, T. II, Madrid, 1976, pg. 18; E. POLO SÁNCHEZ, “Los administradores y el consejo de administración de la sociedad anónima”, en URÍA/MENÉNDEZ/OLIVENCIA (dirs.), *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles*, t. VI, Civitas, Madrid, 1992, pgs. 44 a 48; J. RUBIO, *Curso de Derecho de Sociedades Anónimas*, Madrid, 1964, pgs. 248 y 249; J.L. IGLESIAS PRADA, *Administración y delegación de facultades en la sociedad anónima*, Tecnos, Madrid, 1971, pgs. 99.

² J.L. IGLESIAS PRADA, *Administración y delegación...*, *op. cit.*, pgs. 386 y 387; F. RODRÍGUEZ ARTIGAS, *Consejeros delegados, Comisiones ejecutivas y Consejos de Administración*, Editorial Montecorvo, 1971, pgs. 126 y 127; SALINAS ADELANTADO, “La problemática de los contratos blindados o paraguas dorados en la acumulación de las figuras de consejero-delegado y de director general”, *Revista General de Derecho*, núm. 584, 1993, pg. 4993; S. SÁNCHEZ GIMENO, *Las prestaciones de servicios u obra de los administradores de sociedades de capital*, Marcial Pons, Madrid, 2004, pg. 110.

³ A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, núm. 83, 2008, pg. 44.

⁴ J. GARRIGUES, *Comentario...*, *op. cit.*, pg. 30; F. SÁNCHEZ CALERO, *Los administradores*, cit., pgs. 42 a 45; E. POLO SÁNCHEZ, “Los administradores...”, cit., pgs. 42 y 43; F. ALONSO UREBA, “Presupuestos de la responsabilidad social de los administradores de una sociedad anónima”, *RDM*, núm. 198, 1990, pg. 650.

⁵ A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *op. cit.*, 2008, pg. 45.

⁶ GARRIGUES/URÍA, *Comentarios...*, t. II, cit., pg. 133; J.L. IGLESIAS PRADA, *op. cit.*, pg. 387; F. RODRÍGUEZ ARTIGAS, *Consejeros delegados*, cit., pg. 189; J. GARCÍA DE ENTERRÍA, *Curso de Derecho Mercantil*, t. I, cit., pgs. 908-910; F. SÁNCHEZ CALERO, *Los administradores en las sociedades de capital*, Civitas, Navarra, 2005, cit., pgs. 580 a 583.

⁷ GARRIGUES/URÍA, *Comentario*, vol. II, pgs. 26 y ss. F. SÁNCHEZ CALERO, *Los administradores...*, *op. cit.*, pgs. 91 a 93 y M.A. DOMÍNGUEZ GARCÍA, “Retribución de los administradores de las sociedades cotizadas. Las comisiones de retribuciones”, en AAVV, *Derecho de sociedades anónimas cotizadas*, t. II, Aranzadi, 2006, pgs. 1063 a 1065.

⁸ F. SÁNCHEZ CALERO, *Los administradores*, *op. cit.*, pg. 92; M.A. DOMÍNGUEZ GARCÍA, *Retribución de los administradores de las sociedades cotizadas*, *op. cit.*, pg. 1064.

⁹ J. GIRÓN TENA, *Derecho de Sociedades Anónimas*, Valladolid, 1952, pgs. 338-339; J. RUBIO, *op. cit.*, pgs. 235-237. M. BROSETA PONT, *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid, 1972, pg. 222; J.L. IGLESIAS PRADA, *op. cit.*, pgs. 406-408; F. RODRÍGUEZ ARTIGAS, *Consejeros...*, *op. cit.*, pgs. 425-427; E. POLO SÁNCHEZ, “Los administradores”, *op. cit.*, pgs. 48-52.

¹⁰ J.A. GARCÍA TREVIJANO, “Relación orgánica y relación de servicios en los funcionarios públicos”, *RAP*, núm. 13, 1954, pgs. 53 y ss

¹¹ A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *op. cit.*, pgs. 46.

¹² F. SÁNCHEZ CALERO, *Los administradores...*, *op. cit.*, pg. 98.

¹³ A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *op. cit.*, pg. 46.

¹⁴ G. ESTEBAN VELASCO “La administración de la sociedad de responsabilidad limitada”, en C. PAZ-ARES (coord.), *Tratando de la sociedad limitada*, Madrid, 1997, pg. 747, y F. SÁNCHEZ CALERO, *Los administradores...*, *op. cit.*, pg. 98.

¹⁵ J. GIRÓN TENA, *Derecho de Sociedades Anónimas...*, *op. cit.*, pgs. 338 y 339; C. PAZ-ARES, *El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos...*, *op. cit.*, pgs. 72 y 73.

¹⁶ RDGRN de 3 de abril de 2013 y de 10 de mayo de 2016.

¹⁷ A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *op. cit.*, pg. 49.

¹⁸ A. DESDENTADO BONETE y E. DESDENTADO DAROCA, “Los límites del contrato de trabajo entre administradores y socios”, *op. cit.*, pg. 54.

¹⁹ J. J. TOVAR ROCAMORA, “La teoría del vínculo tras la Ley 31/2014”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016, pg. 3.

²⁰ *Cfr.* TOVAR ROCAMORA. J, “La teoría del vínculo tras la Ley 31/2014”, *op. cit.*, pg. 15.

²¹ L. LÓPEZ CUMBRE, “Una ‘tercera vía’ sobre el contrato de los consejeros ejecutivos”, *ANÁLISIS GA&P*, Julio, 2015, pg. 5.

²² L. LÓPEZ CUMBRE, “Calificación del nuevo contrato de los consejeros delegados ejecutivos en la proyectada reforma de las sociedades de capital”, *ANÁLISIS GA&P*, Julio 2014, pg. 3.

²³ D. CIFUENTES Y F. LEON, “Nuevas obligaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre para la mejora del gobierno corporativo, relativas a la contratación, destitución y remuneración de consejeros delegados, consejeros ejecutivos, consejeros y directivos”, *PÉREZ-LLORCA*, Madrid, 2015, pg. 4.

²⁴ G. ALCOVER GARAU, “La retribución de los administradores de las sociedades de capital», *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 5, 1995, pgs. 141; J. JUSTE MENCÍA, “Retribución de consejeros”, en G. ESTEBAN VELASCO (coord.), *El gobierno de las sociedades cotizadas*, Marcial Pons, Madrid, 1999, pgs. 497-499 L. VELAS SANPEDRO, “Retribuciones de los consejeros y altos directivos”, en AAVV, *Comentarios a las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno*, Madrid, 2007, pgs. 223.

²⁵ F. MARÍN DE LA BÁRCENA, “la reforma de la retribución de los administradores de la reforma de capital”, *ANÁLISIS GA&P*, Abril 2015, pg. 3.

²⁶ C. PAZ-ARES, *El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos*, Colex. Madrid. 2003, pgs. 35 a 38.