

Your World First

NOTA A LA ENTRADA EN VIGOR DE LAS MODIFICACIONES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

Diciembre 2014

Ha entrado en vigor la reforma de la Ley de Sociedades de Capital, llevada a cabo por medio de la **Ley 31/2014, de 3 de diciembre (BOE número 293, de 4 de diciembre)**. Las modificaciones son consecuencia de un proceso iniciado el año 2013, cuyo primer hito fue el informe emitido el 14 de octubre de 2013 por la Comisión de Expertos nombrada por el Gobierno en materia de gobierno corporativo. Se trata de una reforma de gran calado que, aunque se centre en el régimen de la junta general y de los administradores sociales, extiende sus previsiones por un gran número de preceptos y afecta a los dos tipos básicos de sociedades de capital (anónimas y limitadas), incluyendo también las sociedades cotizadas, para las que se prevén cambios de mucha importancia. La amplitud de las modificaciones introducidas aconseja un análisis exhaustivo y pausado, que será el objeto de un documento futuro más extenso y completo. Sin embargo, dada su importancia, creemos que, una vez vigente, es útil una primera aproximación que destaque, sin ánimo de exhaustividad, algunos de sus aspectos más importantes. Debe advertirse, en todo caso, que se prevé un régimen transitorio que retrasa la entrada en vigor de algunas modificaciones al 1 de enero de 2015 y que, en algunos casos, su eficacia está pendiente de la celebración de la primera junta general posterior a esa fecha.

Cuestiones Generales	
1. Amplitud en su ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> La reforma extiende sus previsiones tanto a las sociedades limitadas, como a las sociedades anónimas. Dentro de estas últimas, algunas modificaciones tienen un alcance general, mientras que otras limitan su ámbito a las sociedades cotizadas.
2. Cambios en materia de gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Las normas reformadas son aquellas que se refieren a los órganos de las sociedades de capital, es decir, a la Junta General y al Órgano de Administración. Afectan, así, tanto al funcionamiento del órgano típico de participación de los socios (y a su posición en él), como al de gestión y representación de la sociedad frente a terceros.
3. Refuerzo de la posición de los socios	<ul style="list-style-type: none"> Los cambios en materia de gobierno corporativo propugnan un fortalecimiento de la posición de los socios, a través de medidas de distinto alcance (ampliación de las facultades de la junta, incluyendo su intervención en asuntos de gestión, mayor poder de la junta en el sistema de remuneración de la mayoría de los administradores, se modifican las reglas aplicables a la impugnación de acuerdos, etc.).
Modificaciones en materia de Junta General	

4. Regulación del conflicto de interés de los socios en la junta general	<ul style="list-style-type: none"> • Se amplía a las sociedades anónimas las limitaciones aplicables a los socios en conflicto de interés, en lo que a su participación en la junta se refiere. • Se distinguen conflictos que privan del derecho de voto y conflictos que permiten la impugnación de acuerdos sociales, presumiéndose en estos su carácter contrario al interés social.
5. Cambios en el derecho de información de los socios	<ul style="list-style-type: none"> • Se fijan cautelas para evitar el uso abusivo del derecho. • La impugnación de acuerdos por infracción del derecho de información de los socios se condiciona en algunos casos y se excluye en otros (información solicitada en la junta).
6. Novedades en materia de impugnación de acuerdos sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Desaparece la diferencia entre acuerdos nulos y anulables. • El abuso de la minoría figura como causa de impugnación específica. • Se modifican los plazos para la impugnación de acuerdos sociales, fijándose un año como plazo general.
7. Modificaciones en el deber de diligencia de los administradores sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Desaparece la formulación unitaria del deber de diligencia y se prevé una intensidad diferente en atención a las funciones que asume cada administrador. • Se incorpora el principio de discrecionalidad empresarial (business judgement rule), que impide juzgar la gestión en función del resultado y presume la diligencia de las decisiones empresariales a partir de ciertas condiciones.
8. Mayor rigor en el deber de lealtad	<ul style="list-style-type: none"> • Se intensifica el rigor del deber de lealtad de los administradores sociales. • Se aligeran los presupuestos de responsabilidad de los administradores por infracción del deber de lealtad. • Se profundiza, entre otros supuestos, en el régimen de conflictos de interés y se incluye una lista amplia de otras conductas desleales.
9. Modificaciones en materia de remuneración de los administradores	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración debe ser adecuada al tipo de sociedad, su situación y los estándares del mercado comparables. • Se distinguen dos tipos de remuneración: la que corresponde, de acuerdo con los estatutos, al administrador en esta condición y la que se pacte con algunos consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas. • Los consejeros con funciones ejecutivas deberán firmar un contrato con el Consejo de Administración, en el que se establezca la remuneración.
10. Mayor rigor en el régimen de responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La infracción del deber de lealtad obliga a satisfacer a la sociedad el enriquecimiento particular obtenido aunque no haya causado un daño a la sociedad. • Se declara expresamente la responsabilidad del administrador oculto, incluyendo en algunos casos a los apoderados y gerentes, y de la persona física representante del administrador persona jurídica. • El dies a quo para la prescripción de la responsabilidad comienza desde el cese en el ejercicio del cargo, aunque el cese no esté inscrito.
Especialidades para las sociedades cotizadas	
11. Normas imperativas, en vez de meras recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento en la Ley de Sociedades de Capital de diferentes tipologías de administradores (ejecutivos, dominicales, independientes, otros externos). • Carácter obligatorio de las Comisiones de Auditoría y de Nombramiento y Retribuciones.
12. Sistema específico de remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Marco normativo más complejo, que incluye el régimen estatutario, una política de remuneraciones y el informe anual de remuneraciones, con distribución de competencias retributivas entre la junta general y el consejo de administración.

Si usted tiene alguna idea o sugerencia, por favor póngase en **contacto** con nosotros.

Los comentarios expuestos contienen información de carácter general sin que constituya opinión profesional o asesoramiento jurídico.

