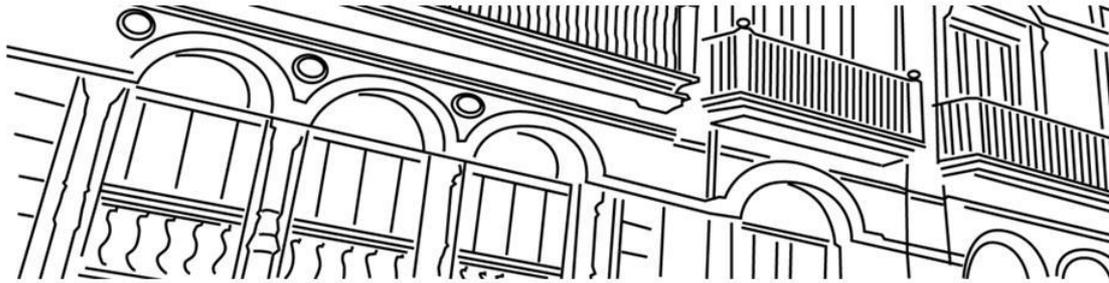


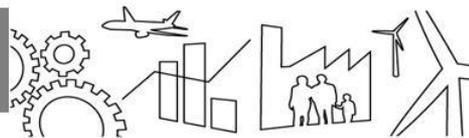
Jornada COEV
24 de marzo de 2015



BROSETA

La Reforma de la
Ley de Sociedades de Capital:

**Actuaciones para las próximas Juntas
Generales de sociedades no cotizadas**



1

Las nuevas competencias de la Junta General y el fomento de la participación accionarial

2

Novedades en la regulación del Órgano de Administración

3

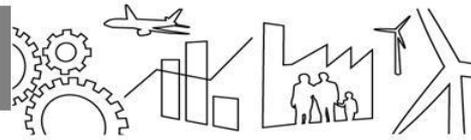
Relación mercantil/laboral de los órganos de administración con la Sociedad y la teoría del vínculo



Las nuevas competencias de la Junta General y el fomento de la participación accionarial

Carmen March Ortí
24 de marzo de 2015

BROSETA



1 NUEVAS COMPETENCIAS DE LA JUNTA GENERAL (ARTS. 160 – 161)

2 VOTACIÓN DE ACUERDOS

2.1 VOTACIÓN SEPARADA POR ASUNTOS (ART. 197 BIS)

2.2 CONFLICTO DE INTERESES (ART. 190)

2.3 MAYORÍAS (ART. 201)

3 DERECHO DE INFORMACIÓN EN LA SOCIEDAD ANÓNIMA (ART. 197)

4 ALGUNAS MODIFICACIONES EN SOCIEDADES COTIZADAS

5 IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS SOCIALES

- Artículo 160: nueva materia reservada a la Junta general: aprobación de operaciones de adquisición, enajenación o aportación a otra sociedad de activos esenciales.
- Presunción de “activo esencial”: criterio cuantitativo (importe de la operación <25% del valor de los activos que figuren en el último balance aprobado) frente al criterio recomendado por Código Unificado (modificación efectiva del objeto social).
- Cuestiones que se plantean:
 - ⇒ Acuerdo de Junta: líneas generales de la operación/copia del contrato.
 - ⇒ Importe de la operación.
 - ⇒ Riesgo: reducción del valor de transmisión/adquisición para evitar competencia de Junta.
 - ⇒ Consecuencias de que el Consejo de Administración realice una operación sobre activo esencial sin contar con el acuerdo de la Junta general: nulidad de la operación.
- Nuevas competencias en sociedades cotizadas (art. 511 bis).

- Nueva competencia de la junta general en sede de sociedades anónimas: impartir instrucciones a los administradores.
- Carácter dispositivo: la junta general ostentará la competencia salvo disposición en contrario en los estatutos.
- Problemática que se ha suscitado en sede de sociedades de responsabilidad limitada (y que previsiblemente se extienda):
 - ⇒ Alcance de las instrucciones.
 - ⇒ Conflicto entre órganos societarios. En particular, instrucciones que puedan causar daños a la sociedad, socios o terceros dado el carácter **obligatorio** de las instrucciones, y el **deber de diligencia** de los administradores. ¿Responsabilidad de los socios que votaron a favor?
 - ⇒ Ausencia de regulación en caso de incumplimiento de las instrucciones: separación, exigencia de cumplimiento vía judicial y exigencia de responsabilidad.

2 VOTACIÓN EN JUNTA GENERAL

En materia de votaciones, la nueva Ley 31/2014 suscita tres temas fundamentales:

1. La votación separada de las propuestas de acuerdo.
2. Los conflictos de interés de los accionistas.
3. La mayoría para la adopción de acuerdos.

- Recomendación nº 5 del Código Unificado.
- Finalidad: facilitar el ejercicio adecuado del derecho de voto y evitar la distorsión asociada a la agrupación de decisiones.
- Votación separada de acuerdos sustancialmente independientes.
- Carácter imperativo: nombramiento/separación consejeros (frente a “listas cerradas”) y modificación de estatutos sociales (frente a “bloques de preceptos”).

2.2 CONFLICTO DE INTERESES (ART. 190)

- Conflicto socio-sociedad: deber de lealtad/fidelidad del socio con la sociedad en la que participa. Confrontación entre interés personal-interés social.
- Doble mecanismo de tutela en función de la gravedad del conflicto:
 1. **Art. 190.1: prohibición general de voto por el socio incurso.** Limitación de un derecho político: *numerus clausus*. Excepción como medida preventiva en supuestos graves.
 2. **Art. 190.3: Regla general: posibilidad de votar pero presunción de perjuicio al interés social** en los casos en que el acuerdo hubiera sido adoptado con el voto determinante del socio o socios incurso(s) en un conflicto de interés (distinto de los enumerados en el apartado primero).

Se invierte la **carga de la prueba**.

2.3 MAYORÍAS (ART. 201)

- Cómputo de mayorías en S.A.: dudas interpretativas: del término “Mayoría ordinaria” (art. 93 LSA- ART. 201 LSC):
 - Mayoría relativa (mayor número de votos a favor que votos en contra).
 - Mayoría absoluta: más de la mitad de los votos presentes o representados.
- Criterio de la mayoría relativa: **serán válidamente adoptados aquellos acuerdos que obtengan más votos a favor que en contra sobre el total del capital presente o representado en la junta.**
- En relación con las materias sujetas a un quórum reforzado de constitución al amparo del artículo 194 LSC, la reforma distingue dos mayorías en función del quorum de asistencia.
 1. Asistencia > 50% del capital: mayoría absoluta (>50% capital presente o representado).
 2. Asistencia > 25% y < 50% del capital: $\frac{2}{3}$ capital presente o representado.

Las modificaciones persiguen un doble objetivo:

1. Necesidad de completar los fines y consecuencias de las distintas modalidades de su ejercicio con la finalidad de evitar la utilización fraudulenta de la información solicitada:
 - ejercicio del derecho de información con carácter previo a la Junta: formación de opinión para ejercitar diligentemente el derecho de voto
 - ejercicio del derecho de información durante la celebración de la Junta: puede atenderse hasta el séptimo día desde la celebración. No será causa de impugnación de la junta.
2. Acotar el ejercicio del derecho de información al marco de la buena fe:

Los administradores deberán proporcionar la información solicitada por los accionistas salvo en los casos en que dicha información:

- Sea **innecesaria** para la tutela de los derechos del accionista; o
- Pudiera ser utilizada para **finés extrasociales**, atendiendo a razones objetivas; o
- Su **publicidad perjudique a la sociedad** o a sociedades vinculadas a la misma.

- ⇒ Derechos de los accionistas minoritarios: se reduce al 3% el porcentaje para reconocer la posibilidad de ejercicio de derechos por la minoría
- ⇒ Convocatoria de la Junta general: necesidad de la información que se facilite sea completa en relación con todos los puntos del orden del día y desde la fecha de convocatoria.
- ⇒ Derecho de asistencia: se fija el umbral máximo para establecer el límite al derecho de asistencia a la Junta general en la posesión de 1.000 acciones.
- ⇒ Derecho de información: se extiende el plazo en el que los accionistas pueden ejercitar el derecho de información con carácter previo a la junta general hasta cinco días antes de su celebración, y las respuestas a la información solicitada se publicarán en la página web.

- La finalidad de la reforma, según el informe de la Comisión de Expertos, es doble:
 - ⇒ Maximizar la protección del interés social y la defensa de los derechos de los socios minoritarios.
 - ⇒ Evitar el abuso del derecho de información utilizándolo con fines oportunistas.
- Principales novedades:
 - ⇒ Desaparece la distinción entre acuerdos nulos y anulables.
 - ⇒ Causas de impugnación (art. 204.1 LSC)
 - ⇒ Ampliación del concepto de “lesión al interés social”: acuerdos impuestos de forma abusiva, aun cuando no causen daño al patrimonio social.
 - ⇒ Se introducen una serie de supuestos en los cuales no procederá la impugnación de los acuerdos sociales (art. 204.3 LSC).
 - ⇒ Plazo de caducidad de 1 año (art. 205 LSC) y 3 meses para cotizadas (art. 495.2.c.). Acuerdos contrarios al orden público: la acción de impugnación es imprescriptible.

(...)

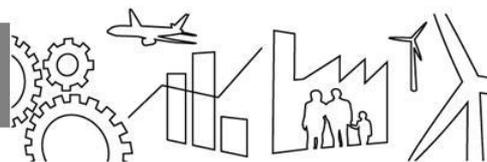
- ⇒ Legitimación activa: administradores, terceros que acrediten un interés legítimo y socios (que hubieran adquirido tal condición antes de la adopción del acuerdo y que representen – individual o conjuntamente - el 1% del capital social (1 por mil para cotizadas). Para acuerdos contrarios al orden público: cualquier socio, administrador o tercero.
- ⇒ Legitimación pasiva: corresponde siempre a la SOCIEDAD. Posibilidad de intervención voluntaria de los socios que hayan votado a favor del acuerdo.
- ⇒ Posibilidad de que el acuerdo haya sido dejado sin efecto o sustituido válidamente por otro (art. 204.2 LSC).
- ⇒ Impugnación de acuerdos del Consejo de Administración:
 - Motivos: se añade la impugnación de acuerdos contrarios al Reglamento del Consejo.
 - Legitimación activa: administradores y socios que representen el 1% del capital social (antes el 5%).
 - Plazo: 30 días



Novedades en la regulación del Órgano de Administración

Carlos Ochoa
24 de marzo de 2015

BROSETA



1 SENTIDO DE LA REFORMA Y MODIFICACIONES PRINCIPALES

2 DEBERES DE DILIGENCIA Y LEALTAD

3 FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

4 RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS

5 PREPARACIÓN DE LA TEMPORADA DE JUNTAS 2015

SENTIDO DE LA REFORMA:

- Avance en materia de Gobierno corporativo de las empresas.
- Parquedad e indefinición, en algunos aspectos, del marco normativo previo a la reforma.
- Fijación de cuestiones ya recogidas por la propia doctrina y jurisprudencia.

MODIFICACIONES PRINCIPALES DE LA REFORMA:

1. Regulación más completa de los deberes de diligencia y lealtad, así como el régimen de responsabilidad de los administradores.
2. Funcionamiento del Consejo de Administración.
3. Novedades en materia de retribución del órgano de administración.

DEBER DE DILIGENCIA (arts. 225 y 226)

- ⇒ Delimita y gradúa la diligencia que le es exigible atendiendo a la naturaleza y funciones del cargo (tipología de Consejero).
- ⇒ Deber de exigir y derecho de recabar la información adecuada y necesaria para el cumplimiento de las obligaciones.
- ⇒ Se incluye expresamente la protección de la discrecionalidad empresarial (*Business judgment rule*). Decisiones de carácter estratégico y empresarial.

DEBER DE LEALTAD (arts. 227-230)

- ⇒ Se refuerza el régimen con el fin de tipificar y sistematizar las conductas desleales, especificar las sanciones aplicables, así como el cauce para exigir las correspondientes responsabilidades.
- ⇒ “*desempeñar el cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y mejor interés de la sociedad*”.
- ⇒ Obligaciones básicas derivadas del deber de lealtad:
 1. No ejercitar las facultades con fines distintos a las concedidas.
 2. Deber de secreto.
 3. Principio de responsabilidad personal con libertad e independencia respecto instrucciones o vinculaciones de terceros.

(...)

4. Deber de abstención cuando tenga conflicto de interés:

- Se concretan y unifican las obligaciones, añadiéndose nuevas como:
 - Realizar transacciones con la sociedad, salvo aquellas de escasa relevancia.
 - Hacer uso de activos sociales, incluida la información confidencial, con usos privados.
 - Obtener ventajas o remuneraciones de terceros a la sociedad, salvo las de mera cortesía.
- Dichas obligaciones afectan a personas vinculadas.
- Obligación de comunicación al Consejo o Junta cualquier situación de conflicto.
- Información en la Memoria de las situaciones de conflicto.
- Carácter imperativo del deber de lealtad. Posibilidad de procedimiento de dispensa muy riguroso de determinadas actuaciones tasadas y siempre que la operación no cause perjuicio a la sociedad.

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD (art. 236)

- ⇒ Tal y como venían estableciendo los Tribunales, existe responsabilidad siempre que se actúe con dolo o culpa.
- ⇒ Presunción de culpabilidad si resulta probada la ilicitud del administrador (acto contra ley o estatutos).
- ⇒ Se mantiene la responsabilidad del administrador de hecho, aportando una definición del mismo.
- ⇒ Se amplía el régimen de responsabilidad, cuando no exista delegación de facultades, a los que tengan facultades de más alta dirección.
- ⇒ La persona física representante de persona jurídica responderá solidariamente.

A. OBLIGATORIEDAD REUNIÓN TRIMESTRAL



B. CONSEJERO CON FUNCIONES EJECUTIVAS (CONS DELEGADO)

1. Necesidad de la celebración contrato entre consejero y sociedad.
2. Aprobación del contrato: voto favorable 2/3 partes de los miembros del Consejo.
3. Deber de abstención del consejero en el nombramiento.
4. Contenido del Contrato:
 - Conceptos por los que puede percibir retribución por funciones ejecutivas.
 - Eventual indemnización por cese.
 - Otros contenidos retributivos (seguro, plan de ahorro, etc....)
5. Prohibición de percibir cantidad alguna no prevista en el contrato por el desempeño de funciones ejecutivas.

FACULTADES INDELEGABLES

Han recogido las facultades previstas por la doctrina y la jurisprudencia:

- a. La supervisión del efectivo funcionamiento de las comisiones que hubiera constituido y de la actuación de los órganos delegados y de los directivos que hubiera designado.
- b. La determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad.
- c. La autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad conforme a lo dispuesto en el artículo 230.
- d. Su propia organización y funcionamiento.
- e. La formulación de las cuentas anuales y su presentación a la junta general.
- f. La formulación de cualquier clase de informe exigido por la ley al órgano de administración siempre y cuando la operación a que se refiere el informe no pueda ser delegada.

3 FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (y IV)

(...)

- g. El nombramiento y destitución de los consejeros delegados de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato.
- h. El nombramiento y destitución de los directivos que tuvieran dependencia directa del consejo o de alguno de sus miembros, así como el establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución.
- i. Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.
- j. La convocatoria de la junta general de accionistas y la elaboración del orden del día y la propuesta de acuerdos.
- k. La política relativa a las acciones o participaciones propias.
- l. Las facultades que la junta general hubiera delegado en el consejo de administración, salvo que hubiera sido expresamente autorizado por ella para subdelegarlas.

1. La retribución del cargo debe estar prevista en los estatutos sociales.
2. Los estatutos sociales deben determinar los conceptos retribuidos a percibir por los administradores en su condición de tales.
3. La LSC señala que estos conceptos pueden consistir, entre otros, en:
 - ⇒ Una asignación fija;
 - ⇒ Dietas de asistencia;
 - ⇒ Participación en beneficios;
 - ⇒ Retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia;
 - ⇒ Remuneración en acciones o ligada a su evolución;
 - ⇒ Indemnización por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador; y
 - ⇒ Sistemas de ahorro o previsión.

3. El importe máximo de la remuneración del conjunto de administradores debe ser aprobado por la Junta General y estará vigente mientras no se apruebe su modificación.
4. Si la Junta General no indica otra cuestión, la retribución se distribuirá por acuerdo del órgano de administración.
 - Artículo 124.3 RRM: *“Salvo disposición contraria de los estatutos la retribución correspondiente a los administradores será igual para todos ellos”*.
5. La retribución debe ajustarse a la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado con empresas comparables.
6. Deben incluirse cautelas para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

REMUNERACIÓN MEDIANTE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

1. Los estatutos sociales determinarán la participación o el porcentaje máximo de la misma.
2. Si los estatutos determinan sólo el porcentaje máximo, corresponde a la Junta General determinar el porcentaje de aplicación dentro de ese máximo.
3. En SL no puede ser superior al 10%.
4. En SA sólo sobre beneficios líquidos y después de cubiertas la reserva legal y estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del valor nominal de las acciones o el más alto establecido en estatutos.
 - Hasta ahora se consideraba que ese dividendo se calculaba sobre el valor desembolsado y no sobre el suscrito o nominal.

REMUNERACIÓN MEDIANTE ENTREGA DE ACCIONES

1. En S.A.
2. Debe regularse en estatutos y su aplicación requiere acuerdo de la Junta General.
3. El acuerdo debe incluir:
 - Número máximo de acciones;
 - Precio de ejercicio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones;
 - El valor de las acciones que se tome como referencia; y
 - El plazo de duración del plan.

1. Régimen transitorio: obligación de adoptar las modificaciones estatutarias en la primera Junta que se celebre en 2015.
2. Si el cargo de administrador es retribuido y en estatutos no se determina el régimen de retribución, será necesario modificar estatutos para regularlo.
3. La Junta debe acordar el importe máximo de la remuneración anual de los administradores.
4. Si se prevé la remuneración mediante participación en beneficios y los estatutos sólo indican el porcentaje máximo, la Junta debe determinar el porcentaje aplicable.
5. En SA, si los estatutos prevén la remuneración mediante entrega de acciones, sólo podrá aplicarse mediante acuerdo de la Junta General.

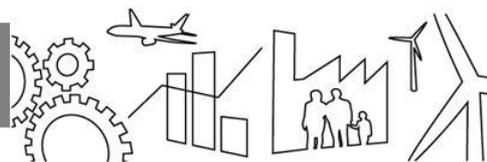
La Reforma de la Ley de Sociedades de Capital



Relación mercantil/laboral de los órganos de administración con la Sociedad y la teoría del vínculo

Enrique Hervás Micolau
24 de marzo de 2015

BROSETA



-
- 1 Contrato y retribución de consejeros**

 - 2 La relación (laboral/mercantil) de los órganos de administración con la sociedad**

 - 3 Órganos de administración y relación laboral común**

 - 4 Relación laboral común: Dependencia y Ajenidad**

 - 5 Órganos de administración y relación laboral especial del personal de alta dirección (AD)**

 - 6 Encuadramiento en la Seguridad Social: Órganos de administración**

- ⇒ Nuevo **artículo 249 LSC**: Si un miembro del consejo de administración (CD) es nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas deberá celebrarse un contrato que aprobará el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.
- ⇒ Dicho contrato detallará la posible retribución del consejero, incluyendo la eventual indemnización por cese de dichas funciones ejecutivas, primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro, participación en beneficios, variables, etc.
- ⇒ El consejero ejecutivo no puede percibir cantidad alguna que no esté en ese contrato.
 - Si no existe contrato – deberá formalizarse
 - Si existe contrato (laboral o mercantil) – deberá ratificarse por el Consejo.

Un administrador/consejero de una sociedad puede ostentar la condición de:

1. Mero **Administrador** – Relación excluida del ET, no se considera relación laboral (art. 1.3.c ET). Se trata de un vínculo meramente mercantil.
 - a) Si es consejero ejecutivo - Contrato
 - b) Si es consejero consultivo – No es necesario Contrato

Su encuadramiento en SS dependerá de si posee el control efectivo de la Sociedad.
2. Compatibilizar su cargo de **administrador** con una relación laboral, que puede ser:
 - a) Relación laboral común (Trabajador cuenta ajena).
 - b) Relación laboral especial del personal de alta dirección (AD).

3 ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y RELACIÓN LABORAL COMÚN

Es admisible compatibilizar el cargo de consejero o administrador con una relación laboral común, siempre y cuando:

- ⇒ No disponga del control efectivo, individualmente o junto con los parientes con los que conviva.
- ⇒ Concurran las notas de la relación laboral, concretamente:
 1. Dependencia.
 2. Ajenidad.

En caso de desavenencias puede extinguirse la relación laboral o la relación mercantil (o ambas) de manera indistinta.

- ⇒ Supone una situación de sometimiento a la esfera organicista, rectora o disciplinario del empresario lo que significa que quién organiza el trabajo, da las órdenes y sanciona es el empresario y no el trabajador.
- ⇒ Puede tener una mayor o menor gradación.
- ⇒ **Son notas o indicios de dependencia:**
 1. El desempeño personal de la prestación de servicios sin posibilidad de sustitución.
 2. El sometimiento a jornada y horario.
 3. La asiduidad al trabajo, la reiteración del trabajo todos los días laborales.
 4. La exclusividad en el trabajo.
 5. La inserción en la organización empresarial y la ausencia de una organización empresarial autónoma por parte del trabajador.
 6. La asistencia a un centro de trabajo.

- ⇒ Supone que la retribución está garantizada con independencia de los beneficios o pérdidas del empresario (No asunción de los riesgos empresariales).
- ⇒ **Son notas o indicios de ajenidad:**
 1. La no aportación de los medios e instrumentos de trabajo.
 2. La aportación empresarial del producto elaborado por el trabajador.
 3. La existencia de una contraprestación económica al trabajo, cuya cuantía, comparada con la de los salarios de los trabajadores de la misma localidad y actividad, no envuelve un lucro o beneficio especial, sino que resulta equivalente a la de aquéllos.
 4. El carácter fijo o periódico de la remuneración percibida.

- ⇒ La compatibilidad entre el cargo de consejero o administrador y la relación laboral de AD constituye un supuesto más complejo:
- ⇒ **Definición de AD** (RD 1382/1985, 1 de agosto):
- Se considera AD a aquellos trabajadores que ostentan el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, lo que implica la capacidad de llevar a cabo actos y negocios jurídicos en nombre de la empresa, y de realizar actos de disposición patrimonial, teniendo la facultad de obligarla frente a terceros (criterio funcional).
 - Los poderes de actuación han de referirse a los objetivos generales de la empresa. No se califican como AD a aquellos cuyos poderes se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de aquella (criterio objetivo).
 - La actividad ha de desarrollarse con autonomía y plena responsabilidad, con la sola limitación de los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona física/jurídica que ostente la titularidad de la empresa (criterio jerárquico).

- ⇒ En los supuestos de coincidencia sobre un mismo sujeto de la condición de AD y de órgano de administración, entra en juego la **teoría del vínculo**:
- ⇒ Dado que el núcleo fundamental de la actividad del administrador coincide con las funciones del AD, la relación de AD queda absorbida por la mercantil, estableciendo la incompatibilidad entre la relación especial y la pertenencia al órgano de administración, y ello sin que la participación o no en el accionariado sea determinante a efectos de calificar la naturaleza del vínculo.
- ⇒ Por ello, al efecto de calificar una relación se atenderá a la naturaleza del vínculo (mercantil o laboral), y no a las funciones realizadas.
- ⇒ La relación que une al administrador con la sociedad será en todo caso civil-mercantil, nunca laboral.

Esta teoría tuvo su origen en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1988** (caso Huarte) al establecer que no hay que atender al contenido de las funciones que realiza el trabajador, sino a la naturaleza del vínculo y a la posición de quien los desarrolla en la organización de la sociedad.

Los contratos por los que una sociedad se obliga a indemnizar a sus consejeros por acordar su remoción son ilícitos, ya que suponen la elusión del mandato del artículo 130 de la Ley de Sociedades Anónimas (LSA) que obliga a fijar en estatutos sociales la retribución de los administradores y coaccionan la libre voluntad de la sociedad a la hora de revocar los cargos, obligándola a mantenerlos durante el tiempo pactado en contrato.

Posteriormente ha habido otras sentencias (**STS (Civil), 9 mayo 2001 – Caso Mattel**) que aceptan la validez de estos pactos en casos muy concretos (competencia del orden Civil).

Es habitual que un Alto Directivo con una relación laboral especial pase a formar parte del consejo:

- ⇒ Si fuese un trabajador ordinario (Director comercial). No habría problema. Se mantendrían 2 relaciones, una laboral y otra mercantil.
- ⇒ Si es Alta Dirección, se subsume la relación laboral y el vínculo pasa a ser mercantil.
 - Posibilidad de suspender la relación laboral AD, la cual se reactivará cuando aquella cese.

¿Cuáles son los 3 posibles encuadramientos en seguridad social de los consejeros?

1. **RGSS.** Cuando El consejero compatibiliza su condición de administrador con una relación laboral común (director RRHH, financiero, comercial, etc.)
2. **RG como asimilado** (exclusiones de desempleo y FOGASA). Cuando ejerza funciones de dirección y gerencia y no tenga el control efectivo de la Sociedad.
3. **RETA:** Cuando ejerza funciones de dirección y gerencia si posee el control de la sociedad.

¿Cuándo tiene el control efectivo de la Sociedad?

- Cuando tenga el 50% del capital Social (CS).
- Cuando 1/2 CS esté distribuido entre socios con los que conviva (cónyuge o parientes hasta segundo grado, con los que conviva).
- Cuando tenga una participación en el CS igual o superior a 1/3.
- Cuando tenga una participación en el CS igual o superior a 1/4 si tiene funciones de dirección y gerencia.



BROSETA

www.broseta.com | info@broseta.com

Madrid

Fernando El Santo, 15. 28010

Tel. +34 914 323 144

Valencia

Pascual y Genís, 5. 46002

Tel. +34 963 921 006

Zúrich

Am Schanzengraben, 23. 8022

Tel. + 41 799 677 786