

# Prevenir la dictadura de la minoría

Los conflictos societarios son el marco idóneo para constatar la cantidad de herramientas legales con las que cuentan los socios minoritarios para maximizar su posición negociadora frente a la mayoría. Muchos de los mecanismos concebidos como protectores de la minoría se convierten en verdaderos elementos de presión en las empresas familiares o de capital cerrado, en las que habitualmente coincide la figura del socio mayoritario y la del administrador.

Uno de los ejemplos más llamativos es la prohibición de voto al socio que se encuentra en situaciones de conflicto de interés y, en particular, al socio que a su vez es administrador. Los administradores tienen numerosas obligaciones derivadas de su genérico deber de lealtad, que les impiden, entre otras cuestiones, realizar transacciones con la sociedad, utilizar ciertos activos sociales, aprovechar oportunidades de negocio o llevar a cabo actuaciones competidoras con la sociedad. No se trata de una prohibición absoluta, puesto que el administrador puede realizar esas situaciones si obtiene la dispensa de la Junta General de la sociedad, con un régimen especial de mayorías: el socio administrador (o el socio que es una persona vinculada al administrador) no dispone de derecho de voto.

En la práctica esas situaciones son frecuentes: el contrato de arrendamiento del socio dueño de los inmuebles en los que la sociedad desarrolla su actividad, la fijación de la retribución del socio administrador, la contratación o modificación de condiciones de trabajadores que son personas vinculadas al administrador, la propia financiación de la empresa mediante préstamos concedidos por el socio, etc. Llevado al extremo, si un socio que es a su vez administrador es titular del 90% del capital social, la toma de decisiones en los casos indicados queda en manos del 10% del capital.

La solución legal de privar al socio mayoritario del derecho de voto es una medida gravísima, que altera las normas que rigen la adopción de acuerdos en las sociedades y puede originar medidas contrarias a las deseadas: provocar el abuso de la minoría frente a la mayoría, que se ve privada del derecho del voto sin que exista siquiera un análisis de la razonabilidad de la eventual situación de conflicto de interés. No olvidemos que el administrador está obligado legalmente a actuar persiguiendo el interés social, y frente a los supuestos de conducta antisocial el socio minoritario dispone de otros mecanismos específicos de sanción, principalmente mediante el ejercicio de la acción social de responsabilidad.

La prohibición afecta únicamente al socio que es a su vez al administrador o al socio que es una persona vinculada al administrador (cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos, sociedades controladas, etc.), pero no a otras personas de confianza del socio mayoritario que puedan ser designadas administradoras. Decisiones aparentemente tan simples como la definición de la estructura del órgano de administración o de las personas que lo integran pueden tener una importancia capital en la prevención de los conflictos de interés.

Son numerosos los ejemplos de sociedades en los que la informalidad y la confianza presiden las relaciones entre los socios y es sólo en las situaciones de conflicto cuando los socios minoritarios exigen pulcritud y se da paso al extremado formalismo. Con la normativa vigente, el socio mayoritario se enfrenta a grandes desafíos en la gestión de las empresas en situación de conflicto y tensión de las relaciones sociales. Aunque parezca un tópico, es en los momentos de paz social cuando más importante y sencillo resulta analizar y diagnosticar si se incurre en alguna incorrección formal, ratificar las situaciones pasadas en las que no se hubieran cumplido todas las formalidades y planificar para gestionar de forma acorde a las limitaciones legales en prevención de futuros conflictos.