



CUATRECASAS

Enero 2026

10 CLAVES EN CONFLICTOS SOCIETARIOS

Análisis práctico de los conflictos más frecuentes en sociedades cerradas y sus mecanismos de resolución



10 CLAVES EN CONFLICTOS SOCIETARIOS

1. La voluntad

Es una evidencia común a todas las sociedades que la voluntad de los socios de permanecer unidos, esto es, la llamada *affectio societatis* no es algo ni mucho menos inquebrantable; al contrario, es muy frágil.

La práctica nos enseña que, si bien en la etapa fundacional, los socios tienen el sueño y la ilusión de transformar su idea de negocio en un proyecto exitoso, pasada esa época inicial, a menudo aparecen las diferencias que la propia convivencia o las divergencias de intereses pueden generar en cualquier relación. Y ello ocurre, en buena parte de las ocasiones, con independencia del mayor o menor éxito que tenga el proyecto empresarial. Un ejemplo común es el de las empresas familiares cuando se enfrentan a la entrada o asunción del control de segundas o posteriores generaciones.

Si a los problemas propios de la convivencia unimos que:

- las sociedades se constituyen normalmente con carácter indefinido;
- en las sociedades de estructura cerrada, no hay mercado líquido que permita a los socios salir de la sociedad transmitiendo sus acciones o participaciones;
- en el régimen legal, la separación y la exclusión de socios son instituciones que están contempladas muy restrictivamente; y que
- los socios, en pocas ocasiones, tienen pactados previamente mecanismos de desinversión de la sociedad,

la aparición de conflictos en el seno de una sociedad es en gran medida una cuestión de tiempo. Y su prevención y resolución una necesidad de primer orden.



ÍNDICE:

Tipología de conflictos en sociedades cerradas

1. Conflictos entre mayoría y minoría

Conflictos societarios frecuentes

2. Derecho de información

3. Aplicación del resultado

4. Retribución de administradores

5. Conflicto de intereses y operaciones vinculadas

Mecanismos legales de resolución de conflictos

6. Acciones de responsabilidad de administradores

7. Impugnación de acuerdos sociales

8. Separación y exclusión

Mecanismos convencionales de prevención y resolución

9. Pactos parasociales

Cuestiones procesales

10. Procedimientos de resolución de disputas ¿jurisdicción o arbitraje?



Tipología de conflictos en sociedades cerradas



CLAVE 1

Conflictos entre mayoría y minoría

A pesar de que existe una gran variedad de sociedades con estructura cerrada, estas se caracterizan típicamente por estar compuestas por un número reducido de socios (usualmente parientes o amigos) que se involucran de manera activa en la administración de la sociedad y en la que los socios normalmente tienen invertida una parte considerable de su patrimonio, siendo esta su principal vía de ingresos. Adicionalmente, es habitual que los socios trabajen como empleados de la sociedad.

Son muy frecuentes también sociedades cerradas en las que, junto a los socios activos, participan socios financiadores o inversores.

Y, con carácter general, se habla de sociedades cerradas para referirse a aquellas en las que no hay mercado líquido para las participaciones de los socios porque no hay terceros interesados en invertir en ellas (o no, al menos, sin una garantía de control).

A diferencia de las sociedades abiertas, donde se distingue claramente entre la propiedad y la gestión, es decir, entre quienes proporcionan los recursos (socios o accionistas) y quienes los dirigen (administradores), y donde los conflictos suelen provenir de esa separación, en las sociedades cerradas los conflictos surgen principalmente de las relaciones entre los socios.



En sociedades de dos socios donde ambos tienen el control conjunto —la llamada *joint venture* 50 %/50 %—, el principal problema es el bloqueo en la toma de decisiones por los órganos sociales, lo que puede terminar paralizando la sociedad, llevándola en último término a su disolución.

En sociedades cerradas con pluralidad de socios el principal problema al que se enfrenta la sociedad son las situaciones de abuso bien por el socio mayoritario bien por una mayoría de control como consecuencia de coaliciones entre los socios. El problema típico es el riesgo de conductas o estrategias de expropiación de la mayoría a la minoría, pero también puede existir un riesgo de chantaje de la minoría cuando sus votos sean necesarios para la adopción de decisiones concretas.

Fuera de las situaciones de abuso, los conflictos intrasocietarios aparecen normalmente con ocasión de la transmisión de participaciones de un socio a un tercero no deseado por la sociedad o cuando un socio comunica a la sociedad su intención de separarse de la sociedad o de desinvertir y bien no hay interés o posibilidad de compra por el resto de socios o por la sociedad o hay divergencias en el valor económico de sus participaciones sociales.

Con mucha frecuencia, los conflictos surgen por cuestiones personales o familiares (un divorcio, un asimetría o trato diferente a la segunda generación, por ejemplo) que nada tienen que ver con el proyecto empresarial pero que acaban incidiendo en el mismo.

En este documento exponemos algunos de los problemas frecuentes que, conforme a nuestra experiencia práctica en litigios y arbitrajes, se producen en las sociedades cerradas. Estos conflictos se refieren al derecho de información, a la aplicación del resultado, al importe de las retribuciones de los administradores, a las situaciones de conflicto de intereses de socios y administradores y a la realización de operaciones vinculadas.

Nos ocupamos también de algunas de las soluciones legales previstas para la resolución de los conflictos, en particular, de las acciones de responsabilidad de administradores, la impugnación de acuerdos sociales, el derecho de separación y exclusión, y analizamos algunos de los problemas prácticos que la aplicación de estas instituciones presenta.

Con carácter general, la mejor solución a los conflictos societarios pasa siempre por una adecuada previsión contractual de mecanismos de prevención y, sobre todo, de resolución contractual de los conflictos. Para ello la importancia de un asesoramiento jurídico especializado es fundamental.



Conflictos societarios frecuentes



CLAVE 2

Derecho de información

El derecho de información es uno de los derechos básicos de socios y accionistas que presenta dos manifestaciones típicas.

- En sentido estricto, el llamado derecho de pregunta prevé la genérica facultad de socios de solicitar a los administradores informes o aclaraciones acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día de la junta.
- El derecho de examen o información documental, por su parte, se reconoce en relación a determinados asuntos (como la aprobación de cuentas, modificaciones de estatutos o modificaciones estructurales) en los que el legislador exige a los administradores (al margen de cualquier iniciativa de los socios) poner ciertos informes y documentos a disposición de los socios desde la convocatoria de la junta. Este derecho tiene especial relevancia en las sociedades de responsabilidad limitada donde saber cómo proceder puede ser clave para evitar errores.

Tradicionalmente el derecho de información se ha considerado un derecho instrumental del derecho de voto, esto es, un medio dirigido a recabar los elementos de juicio necesarios para poder ejercitar el voto de forma reflexiva y, en general, para tener un conocimiento preciso de la marcha de la sociedad.

En los años 2011 a 2013, sin embargo, asistimos a un cambio de orientación jurisprudencial en favor de la consideración del derecho de información como un derecho autónomo, cuya



función principal es potenciar la transparencia y el control de la actuación de los administradores por la minoría que no participa en la sociedad. Y ello se ha traducido en un reforzamiento de este derecho, tanto en su vertiente de derecho de pregunta —derecho a preguntar casi cualquier cosa relacionada con los puntos del orden del día—, como de acceso documental —derecho a solicitar documentos adicionales a los previstos en la ley—, considerándolo como un derecho autónomo.

La importancia del derecho de información en la vida de una sociedad es incuestionable. Cualquiera que sea la posición que ocupe un socio en la sociedad sabe que, en una situación de conflicto societario, **este derecho es un “arma” fundamental de los socios minoritarios**. No en vano los estudios empíricos muestran que más del 40 % de las acciones de impugnación de acuerdos sociales se interponen por vulneración del derecho de información.

La experiencia práctica nos enseña también que, en situaciones de conflicto, el ejercicio de este derecho se realiza en muchas ocasiones con propósitos ajenos a su finalidad o como un instrumento de obstrucción de la actividad social.

Precisamente por ello, uno de los objetivos de la reforma operada en el derecho de información de los socios por la Ley 31/2014 en la Ley de Sociedades de Capital fue la de restringir las posibilidades de impugnación de los socios. En este contexto, parece que la redacción vigente retorna en alguna medida a la visión jurisprudencial más tradicional al prever, con carácter general, tanto para las sociedades anónimas como limitadas, la improcedencia de la impugnación de acuerdos basada en la incorrección o insuficiencia de la información facilitada por los administradores con anterioridad a la junta, salvo que la información incorrecta o no facilitada hubiera sido esencial para el ejercicio del derecho de voto. A lo anterior debe añadirse, en el caso de sociedades anónimas, la prohibición de impugnación de acuerdos sociales por la información solicitada por los accionistas durante la celebración de la junta.

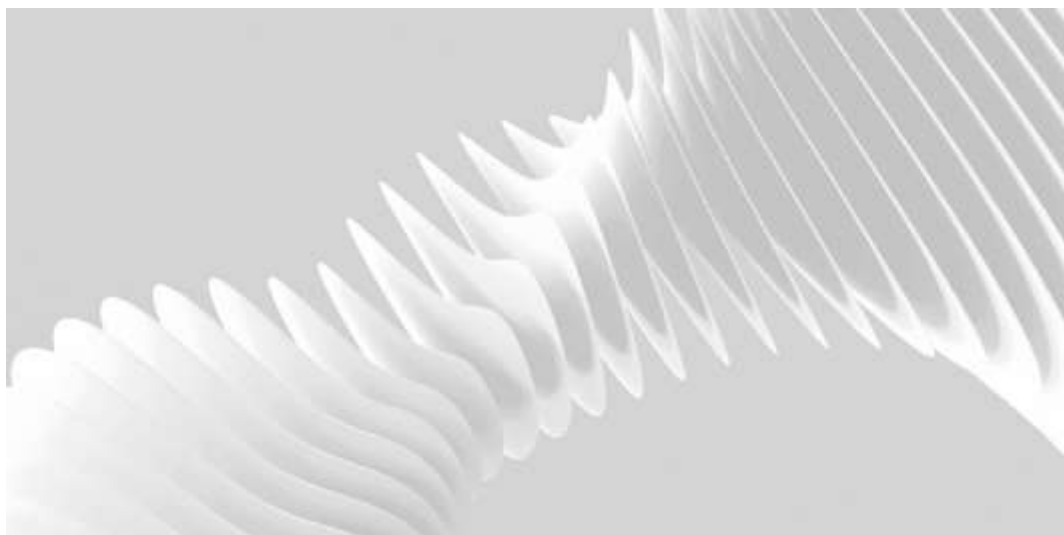
Si bien a día de hoy no existe todavía una jurisprudencia consolidada que nos permita afirmar con seguridad en qué medida esta reforma legal ha incidido en la apreciación de los tribunales en cuanto a la configuración autónoma o instrumental del derecho de información, puede afirmarse que, con carácter general, la jurisprudencia de los tribunales de instancia parece seguir manteniendo un concepto amplio del derecho de información, como derecho autónomo, sin perjuicio de que, en determinados casos, deba considerarse también instrumental respecto del derecho de voto. En esta línea, se ha pronunciado precisamente la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2024 al sostener que puede haber información racionalmente útil o relevante para la tutela de los derechos de socios que no sea esencial para el ejercicio de los derechos de participación y que, en estos casos, la denegación de la información no justifica la impugnación de acuerdos sociales.



En nuestra experiencia, para evitar consecuencias indeseadas en relación con las situaciones de conflictos relativas al derecho de información de los socios es relevante contar con un asesoramiento jurídico especializado para:

- Delimitar el contenido y alcance del derecho de información en cada caso, valorando, entre otras cosas, el contenido, el tiempo y la forma de cada solicitud de información o documentación, así como su carácter esencial (o no) para un ejercicio razonable del voto; y todo ello teniendo en cuentas las diferencias tipológicas de su tratamiento en sociedades anónimas y limitadas y, muy en particular, la interpretación de la jurisprudencia de estas diferencias.
- Responder adecuadamente a las solicitudes de información, tras la adecuada delimitación y alcance del derecho información, ya que muchas ocasiones no se trata únicamente de dar o no dar una información solicitada sino qué dar, cómo darla o cómo trasladar la negativa a darla.
- Ejercitar una acción de impugnación de acuerdos sociales por infracción del derecho de información que no pueda considerarse contraria a la buena fe o abusiva (con un asesoramiento a los socios sobre las medidas concretas que se deben adoptar para acreditar una actuación diligente del socio en el ejercicio de su derecho).
- Defenderse frente a posibles impugnaciones de acuerdos sociales (unido a un asesoramiento previo a los administradores sobre las actuaciones que deben llevar a cabo que acrediten una debida diligencia en el cumplimiento de su obligación de informar) sin olvidar que la negación de cualquiera de las peticiones puede ser suficiente para estimar que ha habido una vulneración.
- Ejercitar o defenderse de otras eventuales acciones judiciales por vulneración del derecho de información, como, por ejemplo, una acción de responsabilidad de administradores o una querrela por delito societario.

CLAVE 3



Aplicación del resultado

Como en toda inversión, es lógico y razonable que los socios quieran obtener la máxima rentabilidad de su dinero. En una inversión en el capital de una sociedad, la forma más inmediata es la de recibir dividendos, mediante la distribución de los beneficios legalmente repartibles obtenidos por la sociedad, en proporción a la cuota de participación en el capital social. Esa es la razón por la cual el derecho al dividendo se consagra como uno de los derechos esenciales e inherentes a la condición de socio.

Ahora bien, puede ser que dentro de la compañía haya también otros socios que quieran rentabilizar su inversión a medio o largo plazo y prefieran no repartir dividendos, sino destinarlos a reservas para que la compañía esté más saneada y tenga un mayor valor en el mercado en caso de venta o bien, simplemente, porque apuesten por una política económica y empresarial más conservadora y prudente para afrontar posibles imprevistos, deseen invertir en I+D, o tengan como objetivo modernizar la compañía, entre otros potenciales propósitos. Y no depender tanto para todo ello de la financiación externa.

Cualquiera de estas opciones, cuando es genuina, es perfectamente válida y legítima y configura lo que podríamos denominar la política de financiación empresarial de una compañía.

En aquellos casos en que los socios están de acuerdo en cuál debe ser esa política empresarial no hay problema, pero cuando los socios o bien tienen distinta visión o expectativas del negocio y su financiación o bien no la tienen pero aparentan tenerla con ánimo de perjudicar al resto de socios es cuando surgen las discrepancias y los enfrentamientos.

En el ámbito de las sociedades cerradas es habitual que los socios reciban dinero de la sociedad también por vías distintas a la aplicación del resultado. Así, a menudo, los socios son administradores o trabajadores de la sociedad y perciben una retribución por ello.



La situación se desestabiliza como consecuencia de la aparición de discrepancias y conflictos entre los socios. Es frecuente entonces que el mayoritario destituya al minoritario en caso de que este sea administrador (lo que implica dejar de percibir la retribución correspondiente si el cargo era retribuido), mateniéndose el mayoritario como administrador, o incluso que le despida como trabajador. Del mismo modo, a menudo otra consecuencia es el cambio de política de dividendos y pasar a no repartir dividendos o repartir únicamente lo necesario para evitar provocar un derecho de separación.

En esos casos es frecuente que el minoritario impugne el acuerdo de no reparto o, si se dan los presupuestos legales, ejercite su derecho de separación por no reparto de dividendos (ex art. 348bis LSC). Ha de repararse que este precepto no reconoce a los socios un derecho a un dividendo del veinticinco por ciento de los beneficios legalmente distribuibles obtenidos en el ejercicio anterior. Lo que consagra es un derecho de salida voluntaria del socio de la sociedad si se cumplen los requisitos previstos en el precepto.

En nuestra experiencia, en las situaciones de conflicto en relación con la aplicación del resultado de la sociedad es relevante contar con un asesoramiento jurídico especializado para:

- Analizar hasta qué punto la conducta del socio de control responde a una legítima política empresarial (valorando, por ejemplo, si tiene previstas inversiones o proyectos de expansión a corto o medio plazo o si tiene comprometidos gastos futuros relevantes) o en qué medida la mayoría ha hecho un uso indebido de la discrecionalidad que le otorga el legislador para decidir sobre la aplicación del resultado, convirtiendo el acuerdo de atesoramiento en abusivo.
- Analizar en qué medida la solicitud de reparto de beneficios del minoritario resulta legítima y conforme al interés social. Y, en ese caso, analizar los remedios legales puestos a disposición del minoritario para hacer frente a un acuerdo de no reparto de beneficios, básicamente la impugnación de acuerdos sociales y el derecho de separación por no reparto de dividendos, así como las posibilidades de combinación de ambos instrumentos jurídicos.
- Analizar la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo; en particular, la sentencia —que muchos consideran un punto de inflexión en esta materia— en la que, además de anular un acuerdo de la junta de destinar los beneficios a reservas por considerarlo abusivo, el Tribunal ha condenado a la sociedad a la distribución (de parte) de los beneficios entre los socios (STS 9/2023, de 11 de enero).

CLAVE 4



Retribución de administradores

La retribución de los administradores sociales es un tema clásico en nuestro derecho de sociedades. Desde la famosa sentencia de la Sala Civil del Tribunal Supremo de 26 febrero de 2018, puede decirse que la interpretación del régimen mercantil es pacífica. Así, las principales reglas del régimen de retribución de administradores en sociedades no cotizadas pueden resumirse como sigue:

- El cargo de administrador es gratuito, salvo que los estatutos establezcan lo contrario.
- En caso de que se opte por remunerar a los administradores, el procedimiento es el siguiente:
 - (i) Los estatutos deben establecer los sistemas de remuneración tanto de los administradores ejecutivos como los no ejecutivos.
 - (ii) La junta general debe fijar el importe máximo de la remuneración anual de todos los administradores, de nuevo, tanto de los ejecutivos como los no ejecutivos.
 - (iii) Si el órgano de administración es un consejo y existen consejeros ejecutivos, estos deben firmar un contrato con la sociedad que debe ser aprobado por las dos terceras partes de los miembros del consejo e incluir todos los conceptos que reciban por sus funciones ejecutivas en la sociedad.
- En relación con la cuantía y forma de la retribución, los socios pueden elegir incluir en estatutos el sistema o los sistemas de retribución que consideren más oportuno (una asignación fija, participación en beneficios, retribución variable, aportación a un plan de



pensiones, un seguro de vida, dietas por asistencia a las reuniones del Consejo o indemnizaciones por cese). No obstante, la ley señala que la remuneración de los administradores deberá guardar proporción con la importancia y situación económica de la sociedad y los estándares de mercado.

Siendo un tema ampliamente estudiado no por ello ha perdido actualidad. Ello obliga a estar al día de las tendencias legales y jurisprudenciales y también de las importantes repercusiones fiscales y laborales que la retribución de los administradores plantea.

Así, por ejemplo, desde el punto de vista fiscal, la gran novedad de los últimos tiempos han sido varias relevantes sentencias de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (de fecha 27 de junio de 2023, 2 de noviembre de 2023, 18 de enero de 2024, 22 de febrero de 2024 y 13 de marzo de 2024) que han sentado una nueva doctrina casacional sobre la deducibilidad de los gastos relativos a la retribución de los administradores que incumplen la normativa mercantil.

Frente a la interpretación anterior, que negaba la deducibilidad en sede del Impuesto sobre Sociedades de las retribuciones satisfechas a los administradores que no *“cumplían escrupulosamente”* las normas mercantiles, la doctrina actual considera que, si estamos ante una retribución satisfecha por unos servicios reales y efectivos que se encuentran debidamente acreditados y contabilizados, no puede reconducirse al concepto de liberalidad ni puede calificarse como gasto no deducible por asimilación al concepto de “gasto contrario al ordenamiento jurídico” para negar su deducibilidad fiscal.

Aunque esta nueva doctrina casacional corrige el planteamiento tradicional de la Administración Tributaria respecto a la deducibilidad de las retribuciones, es esencial mantenerse al día de los pronunciamientos sobre esta materia para evitar cualquier obstáculo a la deducibilidad del gasto relativo a las retribuciones de los administradores sociales.

Otra cuestión tradicionalmente conflictiva es la relativa a la retribución de consejeros que simultanean su relación mercantil de administrador con una relación laboral especial de alta dirección. Conforme a la llamada **“teoría del doble vínculo”** —elaborada por la jurisprudencia laboral—, en estos casos, la relación mercantil absorbe la laboral. En consecuencia, el orden social no es competente para conocer la retribuciones fijadas en los contratos de alta dirección firmados por administradores y estas solo pueden considerarse mercantilmente válidas (y fiscalmente deducibles) si cumplen las reglas de la legislación mercantil.

Esta concepción tradicional también parece estar matizándose, a efectos tributarios, con esta nueva doctrina casacional. El Supremo, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que entiende que el concepto de “trabajador” es un concepto propio del derecho de la Unión, considera fiscalmente deducibles las retribuciones satisfechas a los directores generales de sociedades con un contrato de alta dirección que, al mismo tiempo sean vocales de los consejos de administración, siempre y cuando esta retribución se deba a servicios reales y efectivos.



Desde un punto de vista sustantivo, sin embargo, la Sala Especial de Conflictos del Tribunal Supremo mediante su Auto de 25 de noviembre de 2025 ha confirmado la vigencia de la teoría del vínculo, en un conflicto negativo de jurisdicción entre la jurisdicción social y la civil. Este conflicto surge con ocasión de la retribución y el cese de un alto directivo que, simultáneamente, compatibilizaba esa condición con la de miembro del consejo de administración. En su resolución, el Tribunal Supremo atribuye la competencia a los juzgados de lo mercantil, zanjando así el conflicto negativo. Asimismo, el Auto descarta que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea invalide la vigencia de la teoría del vínculo, más allá de que se puedan aplicar derechos sociales o laborales con base en directivas que parten de una concepción social amplia de la figura del “trabajador”. Lo anterior no afecta a la competencia del orden civil cuando el consejero ejerce autónomamente el control sobre la gestión y sus propias funciones.

Por su parte, en materia de litigación societaria, el tema estrella de estos últimos años se centra en la **aplicación de los criterios legales de “razonabilidad” que el legislador dispone en el artículo 271.4 LSC** (esto es, la importancia de la sociedad, la situación económica del momento, y los estándares de mercado de empresas comparables) y la aplicación de cada uno de ellos al caso concreto. Estos criterios actúan como un límite a la libertad de la fijación de la retribución de los administradores y su infracción está dando lugar, por un lado, (i) a sentencias estimatorias de acciones de impugnación de acuerdos sociales en los que se han aprobado retribuciones abusivas por excesivas o desproporcionadas teniendo en cuenta los tres cánones de razonabilidad que establece la norma y, (ii) por otro, a acciones sociales de responsabilidad contra los administradores que les obligan a devolver e indemnizar a la sociedad lo que se han denominado **“retribuciones tóxicas”**.

Además, de un tiempo a esta parte, la sostenibilidad que atraviesa todos los aspectos del gobierno corporativo de las sociedades ha influido también en el régimen de retribución de administradores. En concreto, el artículo 217.4 LSC establece que: “las decisiones de los socios deben estar *“orientadas”* a *“promover”* la consecución de los objetivos allí indicados, entre ellos la *“rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad”*”.

En este punto, resulta de interés analizar cómo están interpretando los tribunales el contenido y **alcance de la expresión “sostenibilidad”**. Hasta la fecha, lo hacen en términos indistintos a los de rentabilidad, apelando con ello a la idea de que la retribución de los administradores debe asegurar la continuidad de la sociedad a largo plazo. De esta forma, los tribunales no parecen interpretar la expresión “sostenibilidad” como sinónima de los criterios ESG (en inglés *“Environmental, Social and Governance”*) para considerar que la retribución de los administradores deba incluir criterios de sostenibilidad, medioambientales o sociales como forma concreta de materializar esta orientación hacia la *“sostenibilidad a largo plazo”*.

A día de hoy, la vinculación de la retribución de administradores a criterios de sostenibilidad, no siendo una obligación legal, es una tendencia de mercado al alza (sin duda, en sociedades cotizadas, pero también en la generalidad de sociedades de capital) que requiere de un asesoramiento especializado para asegurar su eficacia en orden a asegurar los objetivos que la sostenibilidad plantea.



En nuestra experiencia, en las situaciones de conflicto en relación con la retribución de los administradores sociales es relevante contar con un asesoramiento jurídico especializado para:

En la fase de asesoramiento preventivo a una sociedad y sus administradores:

- Asegurar el correcto cumplimiento de las reglas del régimen de retribución de administradores. Lo que pasa por: (i) identificar de forma adecuada en los estatutos los sistemas de retribución de los administradores y, en su caso, las eventuales diferencias entre ellos, particularmente, las singularidades relativas a los consejeros ejecutivos; (ii) revisar los acuerdos de la junta general y comprobar que el límite incluye la retribución de todos los administradores; y (iii) elaborar los contratos de prestación de servicios de los consejeros delegados y someterlos a su aprobación por el consejo.
- Mantenerse al día de los pronunciamientos judiciales sobre esta materia para evitar (i) cualquier obstáculo a la deducibilidad del gasto relativo a las retribuciones de los administradores sociales y (ii) la aplicación de la teoría del vínculo con consecuencias no deseadas.
- En su caso, alinear de forma adecuada la retribución de los administradores a criterios ESG para asegurar su eficacia en orden al cumplimiento de los específicos objetivos de sostenibilidad que cada sociedad se proponga.

En materia de asesoramiento litigioso, por el incumplimiento de los requisitos legales del régimen de retribución:

- Ejercitar o defenderse con éxito de las acciones judiciales que correspondan (impugnación de acuerdos sociales, responsabilidad de administradores o enriquecimiento injusto).



CLAVE 5



Conflictos de intereses y operaciones vinculadas

El conflicto de intereses de socios y administradores en una sociedad se produce en aquellas situaciones en las que cualquiera de ellos tiene un interés personal y privado que entra en colisión con el interés social. En estos casos, unos y otros tienen incentivos para anteponer su interés personal frente al interés de la sociedad.

Las situaciones de conflictos de intereses son, en última instancia, una cuestión de protección del interés social y de control de la conducta del socio o del administrador que puede actuar o, en su caso, participar en una decisión societaria en beneficio propio y perjuicio de la sociedad. Afectan al deber de lealtad de socios y administradores que, en función de la distinta posición jurídica que ocupan en la sociedad, el legislador regula de forma distinta según el conflictuado sea un socio o un administrador.

- En el caso de los administradores, el deber de lealtad les obliga a anteponer, en todo momento, el interés de la sociedad a cualquier otro interés distinto al de la sociedad que entre en conflicto con este. Lo que se traduce, entre otras cosas, en la obligación de los administradores de abstenerse de deliberar y votar sobre asuntos en los que él, o una persona vinculada, se encuentre en una situación de conflicto de intereses, directo o indirecto.
- En el caso de los socios, la ley establece una solución distinta en función de la gravedad de la situación de conflicto de los socios de que se trate. Para las situaciones de conflicto de intereses más graves, el legislador dispone, como regla general, una prohibición de voto de los socios conflictuados.



En el resto de situaciones de conflicto de intereses se les permite votar. No obstante, en estos casos, si el acuerdo ha sido adoptado con el voto determinante del socio o socios incurso en el conflicto, el legislador prevé la posibilidad de su impugnación y, además, establece una presunción de contrariedad del acuerdo al interés social (con inversión de la carga de la prueba).

De entre las distintas situaciones de conflictos de intereses, una especialmente compleja son las operaciones vinculadas, esto es, las referidas a las transacciones que una sociedad celebra con un socio, con un administrador (o persona vinculada a un administrador) o con una sociedad del grupo (operaciones vinculadas intragrupo).

La Ley 5/2021 introdujo en la LSC normas específicas para esta clase de operaciones cuando son realizadas por personas vinculadas a los administradores, así como un régimen especial para las operaciones intragrupo sujetas a conflicto de intereses.

Se trata de una regulación compleja que, en el caso de sociedades no cotizadas, modifica algunas de las reglas de conflicto de intereses de administradores con unas implicaciones especiales para los administradores dominicales y que, en el caso de las operaciones intragrupo sujetas a conflicto de intereses, **requiere de un análisis con “lápiz y papel”** y de un conocimiento profundo de la estructura mercantil de los grupos de sociedades, así como de las importantes implicaciones fiscales que las operaciones intragrupo plantean.

En nuestra experiencia, para evitar consecuencias indeseadas en relación con las situaciones de conflicto de intereses de socios y administradores y, en particular, en relación con las operaciones vinculadas, es relevante contar con un asesoramiento jurídico especializado para:

- Analizar los distintos supuestos de conflicto de intereses de socios y administradores e identificar las reglas aplicables en cada caso.
- Anticiparse y remediar los problemas prácticos derivados de la prohibición de voto de los conflictuados (entre otros, mayorización de las minorías o bloqueo de los órganos sociales en su toma de decisiones,) explorando posibilidades legales que eviten estas consecuencias negativas.
- En el caso de operaciones vinculadas, valorar económicamente cada operación (tarea especialmente difícil en contratos de tracto sucesivo) para determinar el carácter ordinario, extraordinario o estructural de cada operación y, en función de ello, decidir el órgano competente para su aprobación.



- Identificar con precisión el perímetro de vinculación de las operaciones vinculadas para determinar las personas que legalmente merecen la consideración de parte vinculada a efectos de su sujeción (o no) al régimen especial de las operaciones vinculadas intragrupo.

Mecanismos legales de resolución de conflictos

CLAVE 6



Acciones de responsabilidad de administradores

Para los supuestos en los que la situación de conflicto societario surja por una administración negligente o desleal del administrador, el legislador ha previsto, entre otros remedios, un régimen de responsabilidad civil especial que busca el resarcimiento de los daños patrimoniales que los administradores hayan podido ocasionar en el desempeño de su cargo. Según estos daños hayan sido causados al patrimonio de la sociedad, o al patrimonio personal de socios, terceros o acreedores, se articulan a través de dos acciones distintas:

- La acción social de responsabilidad busca garantizar la protección y defensa del patrimonio social. La legitimación para su ejercicio se atribuye en primer término a la propia sociedad, subsidiariamente, a los socios (y de forma muy residual a los acreedores). Pero, en todos los supuestos, incluso cuando la acción sea ejercitada subsidiariamente por los socios o por los acreedores, la finalidad de la acción es siempre lograr la reintegración del patrimonio social y no el patrimonio particular de quien ejercita la acción.
- Por su parte, la acción individual se prevé como una acción en beneficio de socios, acreedores y terceros en general que hayan sufrido un daño directo en su patrimonio personal como consecuencia del actuar culposo o doloso del administrador en el ejercicio de su cargo. La finalidad de esta acción es indemnizar los daños directos sufridos en el patrimonio personal del concreto socio, acreedor o tercero perjudicado.



Ambas son acciones de daños y, por tanto, para que tengan éxito es necesario que se den los presupuestos de cualquier acción de responsabilidad civil: acción u omisión culposa del administrador, imputabilidad, daño efectivo evaluable económicamente y relación de causalidad.

La Ley establece una responsabilidad solidaria de todos los administradores que hubiesen realizado el acto o adoptado el acuerdo dañoso de la que solo es posible exonerarse si demuestran que desconocían su existencia, que hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a aquel.

A los efectos de la exigencia de responsabilidad, es importante tener en cuenta que el sistema legal se fundamenta en un tratamiento diferenciado de las infracciones del deber de diligencia y lealtad de los administradores, resultando más severo y estricto con la deslealtad (al que expresamente le atribuye un carácter imperativo no disponible por las partes) y más benigno con la falta de diligencia.

Así, en el ámbito de la diligencia, la consagración en nuestro ordenamiento del principio de discrecionalidad empresarial ("*business judgment rule*") permite que, en el marco de las decisiones estratégicas o de gestión, no pueda hablarse de un comportamiento antijurídico del administrador y, en consecuencia, no pueda exigirse su responsabilidad, aun cuando la actuación del administrador haya provocado un perjuicio económico a la sociedad, siempre que los administradores hayan actuado con la diligencia que cabe esperar de un ordenado empresario.

En la misma línea, con la idea de aliviar el automatismo de la regla de la responsabilidad solidaria, el legislador consiente en atemperar el cumplimiento del deber de diligencia según la naturaleza del cargo y las funciones atribuidas a cada uno de ellos (distinguiendo, por ejemplo, entre administradores ejecutivos y no ejecutivos o miembros de una comisión del consejo).

Al revés de lo que sucede con la falta de diligencia, la mayor gravedad objetiva que para una sociedad representan las conductas desleales (caracterizadas por reportar a los administradores un beneficio o ganancia personal) explica que el legislador se haya encargado de realizar una amplia tipificación de este tipo de conductas, estableciendo grupos de casos. Y que, en el caso de la acción social, cuando se trate de conductas desleales, el legislador haya previsto que los socios puedan ejercer directamente esta acción sin necesidad de someter la decisión al acuerdo previo de la junta.

En este contexto normativo no es extraño que solo ocasionalmente se publiquen sentencias por infracción del deber de diligencia. Esto ha ocurrido no hace mucho tiempo (Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2023) con ocasión del incumplimiento de las obligaciones tributarias



de una sociedad y el daño sufrido por ésta por infracción del deber de diligencia de sus administradores. Y más recientemente (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2025) en un supuesto en que la gestión negligente de los administradores derivó en una sanción tributaria a la sociedad. Cabe destacar, sin embargo, que la mayoría de las acciones de responsabilidad de administradores que analiza la jurisprudencia se refieren, a la infracción de obligaciones derivadas de su deber de lealtad. Entre la jurisprudencia más reciente destacamos la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2025 que analiza un supuesto de infracción del deber de lealtad a través de operaciones vinculadas con los administradores. En ella, el Alto Tribunal aplica las normas de conflicto de intereses a los administradores propuestos por el socio mayoritario.

En línea con esta mayor severidad, el propio legislador recuerda expresamente que, además de las acciones derivadas de la infracción del deber de lealtad, cabe interponer otro tipo de acciones judiciales contra los administradores (como la impugnación de acuerdos del consejo, acción de cesación, remoción de efectos, acción de enriquecimiento injusto, acciones de competencia desleal, etc.).

Con todo, la responsabilidad civil de los administradores no se agota en la responsabilidad por daños. Junto a las acciones social e individual, la LSC ha previsto también una responsabilidad por deudas sociales a los administradores que no hubieran promovido la disolución de la sociedad ante la concurrencia de las causas que a estos efectos prevé la ley (art. 367 LSC).

Además, y más allá de las responsabilidades de los administradores en el ámbito civil, el aumento de nuevas obligaciones (especialmente palpables en el ámbito de la sostenibilidad) y nuevas responsabilidades administrativas, sancionatorias o penales hacen que, hoy en día, el cargo de administrador se haya convertido en una “profesión de riesgo”.

Para evitar consecuencias indeseadas es relevante contar con asesoramiento jurídico especializado. En concreto, es especialmente importante:

- En la fase de asesoramiento preventivo a una sociedad y sus administradores, contar con un equipo jurídico especializado en seguros de responsabilidad D&O que se encargue de revisar las pólizas y asesorar sobre el ámbito (objetivo, subjetivo y territorial) de cobertura de estos seguros, así como de los gastos de defensa jurídica.
- En materia de asesoramiento litigioso, para asegurar el éxito de cualquier demanda o, en su caso, su defensa, resulta fundamental contar con el asesoramiento de un equipo litigador multidisciplinar que conozca:
 - (i) el régimen de los deberes de los administradores sociales en todos los ámbitos de su actividad,

- (ii) los presupuestos de responsabilidad que deben acreditarse en cada una de las eventuales demandas, y
- (iii) la evolución de la jurisprudencia sobre el contenido y alcance de cada una de ellas.

CLAVE 7



Impugnación de acuerdos sociales

La impugnación de los acuerdos sociales se configura como uno de los derechos mínimos del socio. Se trata de un mecanismo previsto por el legislador, fundamentalmente, para controlar el poder la mayoría y evitar que, en la adopción de los acuerdos sociales, se incumpla, en sentido amplio, el contrato de sociedad y las normas jurídicas aplicables a la sociedad.

La jurisprudencia nos muestra que la mayoría de las sentencias sobre impugnación no se ocupan tanto de la contrariedad de los acuerdos sociales a la ley, los estatutos o a los reglamentos internos, sino, sobre todo, de impugnaciones de acuerdos que lesionan el interés social en beneficio de socios o terceros o, de acuerdos que, aun no causando un daño al patrimonio social, se han impuesto de forma abusiva por la mayoría.

La razón tiene que ver con que, en la mayoría de los casos, detrás de cada impugnación suele existir una situación de conflicto societario. Y, en este contexto, nos encontramos con situaciones extremas. Por una parte, la de aquellos socios que impugnan no tanto para conseguir el cumplimiento de las normas aplicables a la sociedad (que mientras las relaciones entre los socios funcionan la práctica evidencia que no suelen cumplirse o, al menos, se cumplen con un contenido muy laxo), cuanto como un “**mecanismo de presión**” a la mayoría y a la administración social dirigido a hostigar para forzar su salida de la sociedad. Por otra, la de aquellos socios para



quienes este mecanismo es la única vía para tratar de frenar una dinámica de la mayoría de incumplimiento legal o abuso o tendente a eliminar toda resistencia interna. Ello provoca frecuentemente la existencia de un ingente número de impugnaciones sucesivas de acuerdos adoptados en las distintas juntas que se celebran en una sociedad que dan lugar a auténticas “sagas de pleitos”.

La reforma operada por la Ley 31/2014 en materia de impugnación trató de buscar un adecuado equilibrio y ponderación entre los intereses en juego.

- Por una parte, con el propósito de reducir la litigiosidad y acabar con impugnaciones poco relevantes —que solo buscan entorpecer la marcha de la compañía—, se han restringido los acuerdos impugnables, las causas de impugnación o la legitimación; y se impide alegar defectos formales que no se alegaron en el momento oportuno o impugnar acuerdos dejados sin efecto o sustituidos.
- Por otra parte, en aras de maximizar la protección del interés social y la defensa de los minoritarios, el legislador ha reforzado el contenido material del derecho, estableciendo un único plazo de impugnación de un año, salvo para los contrarios al orden público que son imprescriptibles, incluyendo, dentro de esta categoría, no solo aquellos que lo son por su causa o contenido, sino también aquellos viciados en función de las circunstancias en que se adoptan (por ejemplo, los acuerdos adoptados en una “falsa” junta universal).

Además, se ha ampliado la definición de interés social para permitir la impugnación de acuerdos adoptados con abuso de mayoría que sean injustificadamente lesivos para las minorías (por ejemplo, un aumento de capital con la única finalidad de diluir la participación del minoritario o un acuerdo de no reparto de dividendos con la única finalidad de buscar el “ahogamiento” de los minoritarios).

Dado que, en una situación de conflicto societario —con independencia de la posición que ocupen los socios en la sociedad— **la impugnación es un “arma de presión”** es importante contar con un asesoramiento jurídico especializado para saber:

- cómo se debe actuar si se pretenden impugnar acuerdos sociales o construir causas de impugnación y,
- cómo evitar que otros socios impugnen o que sus impugnaciones prosperen.

A tal fin es relevante un conocimiento de la jurisprudencia para saber:

- qué se puede impugnar (en particular, en caso de decisiones de socio único o “acuerdos negativos”);



- dónde se puede impugnar y si lo que procede es una impugnación o una acción contractual (en casos en lo que exista un pacto parasocial, que, además, puede estar o no traspuesto total o parcialmente a los estatutos sociales);
- quién puede impugnar (en el caso específico de los administradores se plantea la cuestión adicional sobre si ello es una postestad o es una obligación); o
- el plazo de caducidad (ya que será necesario dilucidar en cada caso cuando nos encontramos ante acuerdos contrarios al orden público).

Y, en fin, debe tenerse presente que, en las situaciones de conflicto más graves, con frecuencia, la impugnación puede ser **la antesala de la “amenaza” penal**.

El hecho de que ciertas conductas, como son el falseamiento de cuentas, la imposición de acuerdos abusivos o el impedir a un socio el ejercicio de un derecho, constituyan también delitos societarios (arts. 290 y ss. del Código Penal) hace que, en efecto, la escala de agresividad en el ámbito societario pueda acabar en el orden jurisdiccional penal.

Para saber en qué momento los incumplimientos societarios pueden tener relevancia penal y valorar, en su caso, la procedencia o el riesgo de una demanda penal es preciso el asesoramiento jurídico de especialistas en derecho penal.

CLAVE 8



Separación y exclusión

La separación y exclusión son mecanismos de resolución del contrato social cuyo efecto jurídico es la disolución del vínculo jurídico societario de la sociedad con el socio separado o excluido de la sociedad.

- El derecho de separación opera como un instrumento de defensa de los minoritarios que permite al socio disconforme abandonar la sociedad ante el carácter vinculante de acuerdos sociales de singular trascendencia adoptados por la mayoría. Resulta, en fin, un mecanismo corrector a la regla de la mayoría.
- Al revés, la exclusión opera básicamente como un mecanismo de protección del interés de la mayoría frente a la conducta de socios que incumplen las obligaciones derivadas de su pertenencia a la sociedad.

Ambas instituciones están contempladas de forma restrictiva por el legislador. Lo que hace altamente aconsejable que las partes valoren si en el caso concreto es recomendable completar las causas legales de separación y exclusión con la previsión de otras causas en los estatutos sociales.

Tanto la separación como la exclusión resultan especialmente eficaces cuando la situación de conflicto entre mayoría y la minoría se convierte en permanente y estructural y, bien un socio minoritario, bien la sociedad, buscan poner fin de forma definitiva a esa situación de conflicto.

Así, por ejemplo, la previsión estatutaria de un derecho de separación *ad nutum* (esto es, sin necesidad de alegar una causa para su ejercicio) puede resultar especialmente útil, como una



fórmula eficaz de protección frente a conductas o estrategias expropiatorias u opresivas por parte de los mayoritarios en sociedades en las sea difícil encontrar un tercero interesado en participar en la sociedad o en las que los socios asuman prestaciones accesorias (por ejemplo, comprometiéndose a prestar su actividad profesional en la sociedad). En esas circunstancias la separación se presenta como un remedio eficaz para evitar que en esa situación el socio quede prisionero de su título.

Pero también el reconocimiento de un derecho de separación *ad nutum* es particularmente útil en sociedades cerradas para los socios financieros como fórmula para liquidar su inversión en la sociedad cuando lo consideren oportuno, por ejemplo, cuando no estén conformes con la gestión de la sociedad por los socios activos. Otra alternativa a la previsión de un derecho de separación *ad nutum* es determinar *ex ante* situaciones concretas (eventos de liquidez) que activen y permitan la salida del socio financiador de la sociedad.

Por su parte, la exclusión resulta especialmente procedente en circunstancias que hagan inexistente a la sociedad continuar soportando a un socio que incumpla de forma grave y permanente sus obligaciones societarias para con la sociedad y resto de socios. Y, en general, en situaciones en las que un socio con su comportamiento perturbe el buen funcionamiento de la sociedad o afecte negativamente a la consecución del fin social.

La valoración económica de las participaciones sociales del socio separado o excluido es otra cuestión fundamental que debe ser objeto de una especial atención tanto en interés del socio que causa baja (de forma voluntaria o forzosa) como en atención de la sociedad que se ve obligada a pagar la cuota de liquidación al socio que causa baja.

No hay que olvidar que la activación de cualquiera de los dos mecanismos lleva aparejada el derecho del socio separado o excluido a obtener de la sociedad el reembolso de liquidación del contenido patrimonial de su participación.

A tal fin, deben valorarse en cada caso las circunstancias que pueden hacer aconsejable (o no) establecer criterios de cálculo distintos al valor razonable previsto por el legislador, así como otras cuestiones asociadas a la valoración económica de las participaciones como pueden ser los descuentos del valor razonable en los casos de un socio minoritario que se separa (descuentos de minoría) o la previsión de cláusulas penales (para los supuestos de la liquidación de la participación de un socios excluido). Todas estas cuestiones exigen un atento seguimiento de la evolución de la doctrina registral y de la jurisprudencia para determinar los límites a la autonomía de la voluntad de las partes en función, entre otras cosas, del tipo de sociedad de capital de que se trate.



Dado que la voluntad de los socios de permanecer unidos no es algo inquebrantable y que en las sociedades cerradas no hay mercado líquido que permita a los socios salir de la sociedad transmitiendo sus acciones o participaciones, es relevante contar con un asesoramiento jurídico especializado para:

- > Anticiparse a los eventuales escenarios en los que los conflictos entre mayoría y minoría se conviertan en permanentes y estructurales.
- > Habilitar mecanismos de salida voluntaria y forzosa de la sociedad (a través del reconocimiento de un derecho de separación y exclusión) identificando las causas que permitan poner fin de forma definitiva a la situación de conflicto.
- > Establecer criterios y sistemas para la valoración económica de las participaciones del socio separado o excluido.
- > Ejercitar un derecho de separación o exclusión (legal o estatutario) o, en su caso, oponerse al ejercicio del mismo.
- > Asesorar en los aspectos legales y estratégicos en los procedimientos de valoración de la sociedad en el marco de una separación o exclusión de socio.

CLAVE 9



Pactos de socios

Al margen de los distintos remedios legales previstos para la prevención o resolución de conflictos, en la práctica, es muy frecuente que los socios, antes de iniciar su relación societaria o en algún momento de ella, firmen acuerdos o pactos de socios (pactos parasociales) en los que, entre otras cosas, anticipen estas posibles situaciones de conflicto y prevean soluciones para evitar o superar situaciones de bloqueo o posibles situaciones de abuso.

La existencia de este tipo de pactos es habitual en el ámbito de sociedades familiares y, en general, en sociedades donde hay socios minoritarios que teman la modificación por la mayoría de las reglas del contrato social en su perjuicio. Y, sobre todo, son muy frecuentes en sociedades cerradas en las que, junto con los socios fundadores (o socios activos), participan socios inversores o financiadores.

Sin ánimo de exhaustividad, algunas de las finalidades más habituales de los pactos parasociales en este tipo de sociedades son las siguientes:

- Proteger los intereses de los socios minoritarios frente a los mayoritarios, para evitar que estos últimos modifiquen la estructura o el negocio de la sociedad en perjuicio de aquellos. A tal fin, puede pactarse la reserva de puestos en el órgano de administración; mayorías reforzadas para la válida adopción de acuerdos de junta general y consejo que aseguren la necesidad del consentimiento de los socios minoritarios o de determinado número de consejeros en materias que las partes consideren relevantes; o previsión de un derecho de separación a favor del minoritario (u opciones de venta de las participaciones a un precio determinado por un tercero).
- Coordinar el voto de los socios en las juntas de la sociedad, para asegurar el apoyo mutuo o en ocasiones la alternancia en el ejercicio del poder. Para ello, los pactos pueden crear sindicatos de



voto (esto es, acuerdos por los que los socios se comprometen a votar de forma conjunta o siguiendo las instrucciones de un representante).

- > Planificar la financiación de la sociedad, de forma que se prevea cómo y cuándo se aumentará el capital social o se recurrirá a otras fuentes de recursos. Para ello, los pactos pueden establecer compromisos de aportación, derechos de suscripción preferente, etc.
- > Mantener la composición nuclear de la sociedad y evitar que se modifique por la salida o la entrada de nuevos socios. Para la consecución de esta finalidad son frecuentes restricciones a la libre transmisibilidad de las participaciones de socios, por ejemplo, a través de cláusulas de adquisición preferente (que atribuyan a los demás socios o a la propia sociedad el derecho de adquirir de forma prioritaria las acciones o participaciones cuya transmisión pretende el socio).

Y también, ante eventuales situaciones de cambio de control, cláusulas de acompañamiento —*tag along*— que prevean que si un tercero ofrece a uno de los socios la compra de sus acciones o participaciones, los demás socios podrán ofrecer al tercero en los mismos términos sus propias acciones o participaciones; cláusulas de arrastre —*drag along*— que dispongan que cuando un tercero realiza una oferta por la totalidad (o por un porcentaje significativo) del capital social, el socio que disfruta de este derecho (habitualmente solo el mayoritario) pueda obligar a los demás socios a que vendan sus participaciones al tercero.

- > Resolver situaciones de bloqueo. En la regulación de los pactos parasociales, siempre debe preverse cómo deben proceder los socios en supuestos en que no sean capaces de ponerse de acuerdo, es decir, casos en los que, de no preverse nada, podrían desembocar en una disolución por paralización de los órganos sociales. En ocasiones es igualmente conveniente incluir este tipo de previsiones en supuestos en los que, pese a no llegar a producirse una casusa de disolución, se pone de manifiesto un conflicto societario o una pérdida de *affectio societatis* que perjudica la convivencia societaria gravemente.

Aunque lo ideal es intentar desbloquear la situación dirimiendo la controversia, de forma que las partes continúen con su relación, no siempre se puede evitar que la relación de colaboración entre las partes se rompa y, entonces, se busca evitar que la sociedad se disuelva y liquide, o que el conflicto societario le perjudique, facilitando que uno de los socios compre su parte al otro (o forzando una venta conjunta). Estas cláusulas de resolución de conflictos en situaciones de bloqueo vía compra por un socio y salida tienen múltiples variantes y reciben diversas denominaciones en la práctica: opciones de compraventa cruzadas, ruleta rusa (*Russian roulette or shot-gun*), cláusula tejana (*Texas shoot-out*), tiro mexicano (*Mexican Shoot-out*), pacto andorrano o subasta holandesa (*Dutch auction*), etc.



A la hora de regular los intereses de las partes, los socios deben valorar si incluirlos en los estatutos sociales o en pactos parasociales. Entre otras, una de las diferencias fundamentales que debe tenerse en cuenta radica en que los estatutos son oponibles *erga omnes* y vinculan a todos los socios, actuales y futuros, mientras que los pactos parasociales, por su naturaleza son inoponibles a terceros y vinculan solo a los socios que los suscriben (y a la sociedad si es parte de los mismos). Esta distinción pone de manifiesto la importancia de contar con un asesoramiento jurídico especializado en la redacción de los pactos parasociales y sobre el traslado (o no) de las cláusulas pactadas por los socios en los pactos parasociales a los estatutos.

En nuestra experiencia, debe realizarse un análisis pormenorizado de cada una de las cláusulas contractuales en el que ha de tenerse en cuenta el tipo de sociedad de capital de que se trate (SA o SL), el contenido de las cláusulas, el número de firmantes del pacto y, todo ello, siempre a la luz de la evolución de la doctrina registral y judicial que se ha pronunciado, en cada caso, en torno a la validez, eficacia y oponibilidad de estos pactos.

Cuestiones procesales

CLAVE 10



Procedimientos de resolución de conflictos ¿jurisdicción o arbitraje?

Consideramos que no se puede responder a esta pregunta sin conocer las peculiaridades de cada caso. Ambas vías de solución de las controversias que se puedan suscitar dentro del ámbito de una sociedad son válidas si bien es crítico conocer cuáles son las circunstancias de la sociedad, cuáles son los intereses de los socios y qué resulta más relevante para satisfacerlos.

En España, el conocimiento de la mayoría de las controversias que se suscitan entre socios se tramitan ante los juzgados de lo mercantil, en la actualidad, secciones mercantiles de los tribunales de instancia, que son órganos integrados en el orden civil pero especializados en estas materias, con la excepción de las acciones contractuales derivadas de pactos parasociales, que se tramitan ante los juzgados de primera instancia (ahora, secciones civiles de los tribunales de instancia). Adicionalmente, las decisiones en primera instancia son revisadas por audiencias provinciales que tienen secciones también especializadas sobre estas materias y que han sido capaces de establecer una doctrina precisa y amplia sobre una multitud de aspectos de los conflictos societarios orientando a los operadores jurídicos sobre cómo proceder.

Los tiempos en la tramitación de estos casos, los rigores procesales y la existencia de cuestiones técnicas de tipo contable o económica de algunos supuestos así como la necesidad de confidencialidad o la existencia de pactos parasociales pueden hacer que la jurisdicción no sea la



vía más adecuada para la resolución de las controversias y el arbitraje sea la solución más adecuada para dar respuesta a estas cuestiones.

Resulta básico hacer un examen especializado de las necesidades de cada cliente para dar la mejor respuesta a la pregunta que se suscita y, para ello, contamos con especialistas capaces de asesorar sobre la mejor vía donde plantear la discusión siempre que esto sea posible.

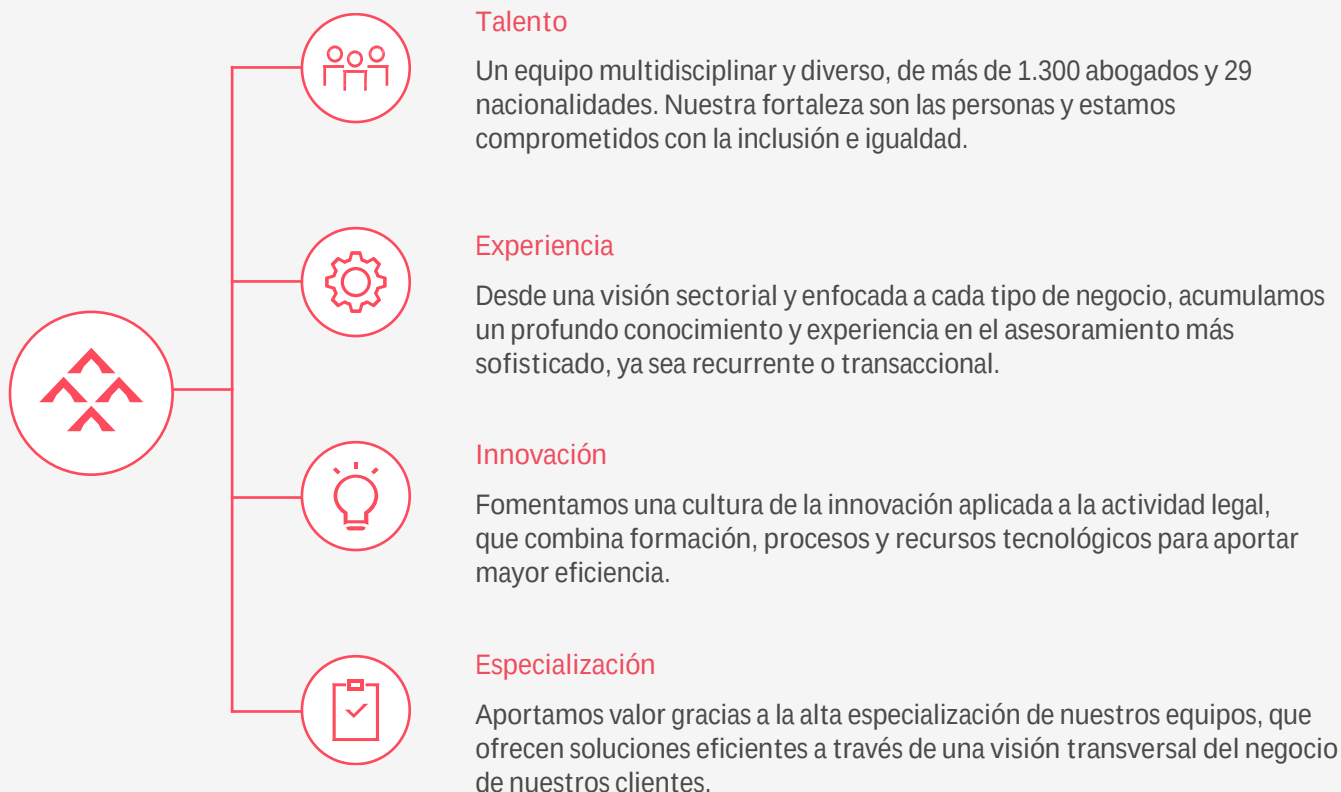


CUATRECASAS: QUÉ OFRECEMOS

Asesoramos en todas las áreas del derecho empresarial y ayudamos a nuestros clientes en las cuestiones más exigentes, en cualquier territorio, aportando la experiencia y el conocimiento de equipos especializados.

FT INNOVATIVE LAWYERS
EUROPE
2023 WINNER

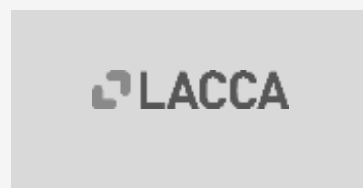
Firma más innovadora
de Europa continental,
2023



Recomendados para las principales áreas del derecho en Europa y Latinoamérica



Firma del año en Europa, 2025
Firma del año en Portugal, 2025



6ª firma internacional más popular en Latinoamérica, 2024



NUESTRA PRÁCTICA DE LITIGACIÓN COMERCIAL Y SOCIETARIA

Representamos a nuestros clientes en todo el espectro de la litigiosidad societaria y derivada de fusiones y compraventas de empresas.

Nuestro equipo de abogados destaca por su especialización en disputas surgidas en el seno de las sociedades, lo cual nos permite ofrecer un asesoramiento sofisticado, eficaz y con soluciones innovadoras desde las primeras fases de la controversia y antes de que se inicie cualquier litigio, ya sea para prevenirlo o cuando es inevitable para prepararlo en las mejores condiciones.

Nuestra experiencia abarca desde el cumplimiento y la terminación de pactos parasociales, el asesoramiento en la celebración de juntas generales y consejos de administración conflictivos, la impugnación de acuerdos sociales, las separaciones y exclusiones de socios, hasta los procesos de liquidación societaria con controversia. También asesoramos en expedientes de jurisdicción voluntaria de índole mercantil y en litigios de responsabilidad de administradores, coordinando equipos en los que integramos abogados de otras áreas como penal o fiscal para asegurar una defensa integral de nuestros clientes.

Con más de 20 años de experiencia, hemos alcanzado una altísima especialización en la defensa de nuestros clientes en todo tipo de reclamaciones derivadas de procesos de fusiones y adquisiciones de empresas.

Nuestra práctica combina conocimientos jurídicos, económicos (financieros y contables) y de negocio para fundamentar nuestra defensa. También tenemos una dilatada experiencia en procesos de fusiones y compraventas internacionales que implican varios ordenamientos jurídicos y la coordinación de equipos plurinacionales.

Gracias al reconocimiento del mercado, la Firma ha intervenido en los conflictos societarios de mayor relevancia y variedad.

Chambers
AND PARTNERS

Legal500

"Their ability to handle complex and sophisticated matters is very strong, and the technical level of the team is excellent."

Firma líder – Tier 1 en Dispute Resolution e International and Cross-border Disputes en España

Chambers and Partners, 2025



Contactos



Antonio Pipó
Socio

antonio.pipo@cuatrecasas.com



César Rivera
Socio

cesar.rivera@cuatrecasas.com



Juan José Ruiz
Socio

juanjose.ruiz@cuatrecasas.com

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

