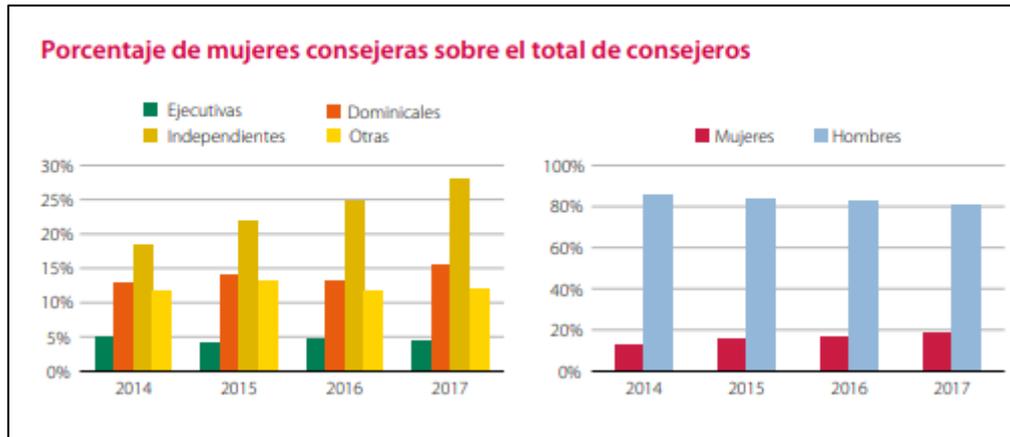


SEMINARIO INTERDEPARTAMENTAL
FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

ABSTRACT

LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Paula del Val Talens



Fuente: Comisión Nacional del Mercado de Valores

La presente contribución evalúa el papel del Derecho de sociedades, en tanto disciplina encargada de diseñar el marco institucional y ordenar el funcionamiento de las sociedades mercantiles, sobre la promoción del equilibrio de género en los consejos de administración. A tal efecto, debe tenerse presente que el debate se circunscribe a las sociedades cotizadas, aquéllas cuyos valores se intercambian en mercados secundarios, así como a otras entidades emisoras; éstas constituyen sólo el 0,01% de las sociedades constituidas de conformidad con la normativa española. En las sociedades cotizadas, el órgano de gestión adopta la forma de consejo de administración y sus miembros se clasifican en independientes, dominicales y ejecutivos. Según se observa, la proporción entre mujeres y hombres es muy superior en las dos primeras categorías, pero apenas alcanza el cinco por ciento en los puestos ejecutivos.

El estudio explora las alternativas para el diseño de una estrategia de política jurídica integrada a partir de las siguientes tres ideas fundamentales. 1) El papel del Derecho de sociedades en esta materia está sujeto a limitaciones relacionadas con factores exógenos -sobre todo, el carácter escasamente concluyente de la literatura interdisciplinar y su evidencia empírica- y endógenos, principalmente, las condiciones del mercado de capitales europeo y español, así como de la estructura de propiedad-. 2). La promoción de la igualdad en las más altas instancias gerenciales posee fundamento constitucional, a escala doméstica y europea y debe considerarse un fin en sí misma, con independencia de su relación con los resultados económicos. En otros términos, aunque existen estudios que correlacionan estos factores, el debate no debe plantearse en términos de mejora de la *performance* o del valor de la empresa como consecuencia de la presencia femenina.

3) A la hora de elaborar una estrategia de política jurídica, debe analizarse de forma específica, por un lado, el contenido de los mecanismos de promoción de la igualdad y, por otro, el rango normativo de las disposiciones que los contengan y, en coherencia, sus mecanismos de *enforcement*. En relación con los primeros, el estudio aborda algunos de los problemas planteados por las medidas de acción positiva en su adaptación al Derecho de sociedades, sobre todo, a partir de la evidencia empírica. Por lo que respecta a las cuestiones de jerarquía normativa y aplicación de los remedios, deben tenerse en cuenta las limitaciones de los mecanismos *ex post*.

Finalmente, la contribución revisa algunas especialidades del modelo legislado español. Su finalidad es comparar los resultados generales con las soluciones adoptadas por nuestro ordenamiento. En este sentido, el marco normativo está constituido por los siguientes instrumentos, además de los parámetros constitucionales (arts. 14, 33 y 38 CE): 1) El artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta disposición establecía un plazo de ocho años para que las entidades destinatarias procuraran mejorar el equilibrio de género en sus consejos de administración, pero no preveía consecuencias derivadas de la falta de cumplimiento. 2) Los artículos 529 *bis* y 529 *quindecies* 3.b) de la Ley de Sociedades de Capital establecen deberes de autorregulación y de tipo procedimental para favorecer el equilibrio de género: el primero impone una obligación a cargo del consejo de velar por la eliminación de sesgos en la selección, mientras que el segundo obliga a la comisión de nombramientos a establecer un objetivo de representación. Estas medidas son coherentes con los resultados de la literatura empírica. 3) La recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas insta a las sociedades a contar con una política de selección a fin de alcanzar el 30% de mujeres consejeras para el año 2020.

SEMINARIO INTERDEPARTAMENTAL
FACULTAD DE DERECHO, UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

NORMATIVA SELECCIONADA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración.

2. El consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras. Artículo 529 quince. Comisión de nombramientos y retribuciones.

Artículo 529 quince. Comisión de nombramientos y retribuciones.

3. Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:

b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas

Recomendación 14

Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que:

c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

(...)

Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.