

IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS CAJAS DE AHORROS ANDALUZAS

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

Profesora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Empresariales de la Universidad de Córdoba
INSA-ETEA

EXTRACTO

Palabras Clave: Derechos Fundamentales, Igualdad, Cuotas

La escasa presencia femenina en los consejos de administración (estructura de propiedad) de las grandes empresas es, en gran parte, consecuencia lógica de la dificultad de las mujeres de acceder a los altos cargos directivos (estructura técnica), siendo éstos una de las frecuentes vías de acceso al consejo de administración. La dificultad de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad les priva de la experiencia necesaria para acceder a los consejos de administración. Esto es lo que pretende superar la norma contenida en el artículo 75 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo una modalidad de acción positiva de “cuota” o de resultado, con las características de legitimidad y constitucionalidad establecidas por el Derecho Comunitario, la doctrina del TJCE y nuestra propia Constitución. Dicha medida se configura no como una obligación legal sino como una suerte de recomendación dentro de las medidas de igualdad en el marco de la responsabilidad social de las empresas. No obstante, la adopción facultativa de esta medida se ha reforzado por el legislador incentivando su asunción por las empresas con algunas ventajas adicionales de carácter económico. En el supuesto concreto de las Cajas de Ahorros la recomendación de paridad afectará a la composición de los Órganos de Gobierno: la Asamblea General, Consejo de Administración, a su Comisión Ejecutiva y también a la Comisión de Control.

ABSTRACT

Key Words: Fundamental rights, equal treatment, and fees

In big companies, women presence is usually limited in Administration Council (property structure), and to a great extend, this underrepresentation is a logic consequence of the difficulties for women to access key management or direction positions (technical structures), being this a frequent via to access the Administration council. The difficulty for women to access key responsibility positions does not allow them to gain the necessary experience to access the Administration Council. This is what the regulation wants to tackle, in the Article 75 of the Organic Law for the effective egalitarian treatment between women and men. The law establishes a new modality, that is a “fee” or of results, under the legitimacy of the established constitutional EU-Law, the TJCE doctrine, and our own Constitution. Such law is not a regulation, but a recommendation which considers measuring equal treatment in Corporate Social Responsibility, and adopting such regulation, may lead to additional advantages such as an economic compensation. In the cases of the Cajas de Ahorro (Savings banks) the recommendation of equal treatment affects the administration representative structure: General Assembly, Administration Council, Executive Commission and Monitoring Committee.

ÍNDICE

1. LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS EN EL ENTORNO EUROPEO
2. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA DE RESULTADO O DE “CUOTAS” EN EL DERECHO COMUNITARIO. CONTROVERSIAS EN TORNO A SU LEGITIMIDAD: REQUISITOS Y LÍMITES
3. La composición paritaria en la Ley de igualdad
 - 3.1. Iniciativas precedentes en responsabilidad social corporativa
 - 3.2. La promoción de la composición paritaria en la Ley de igualdad
4. LA COMPOSICIÓN PARITARIA EN LAS CAJAS DE AHORROS
 - 4.1. Previsión general
 - 4.2. Plazo de implantación
 - 4.3. Previsiones en la Ley andaluza de Igualdad
5. CRITERIOS GENERALES PARA LA ADAPTACIÓN DE LA LEY ANDALUZA DE CAJAS DE AHORROS
6. RECOMENDACIONES

1. LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS EN EL ENTORNO EUROPEO

En los últimos años, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las grandes compañías, especialmente en las sociedades cotizadas, viene recibiendo una destacada atención por parte de los reguladores y los centros de investigación económica en todo el mundo. Los datos empíricos ponen de manifiesto que, en la mayor parte de los casos, su composición es casi unánimemente masculina¹. Esta situación se debe, en gran parte, a que la mayoría de los consejeros provienen de los altos ejecutivos de las grandes empresas y muy pocas mujeres han alcanzado estos puestos.

Esta situación de partida, unida al protagonismo que la Responsabilidad Social Corporativa ha adquirido en los últimos años y a los estudios científicos que relacionan la paridad de género con un incremento del valor de la empresa y, por lo tanto, con lo que sería una práctica de “buen gobierno corporativo”; ha determinado que en nuestro entorno europeo, se haya producido una paulatina implantación de medidas legales encaminadas a aumentar la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas (principalmente, de las cotizadas).

En particular, tanto en Suecia como en Noruega los poderes públicos han puesto en marcha iniciativas de este tipo. Pues bien, el caso de Noruega, aunque

¹ La participación femenina en los consejos de administración en España en agosto de 2005 era de 4.1% (En EIRIS. How global is good corporate governance?, (Stephanie Maier), agosto 2005 (www.eiris.com)).

con una regulación de alcance y límites diferentes a la nuestra, puede considerarse precedente normativo de nuestra todavía reciente regulación en la materia por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007 (en adelante LOI). En Noruega se promulgó una Ley en enero de 2004 por la que la representación de cada uno de los dos sexos en los consejos de administración habría de ser al menos del cuarenta por ciento, tanto en las empresas públicas como privadas; dicha Ley entró en vigor para las públicas desde el momento de su aprobación, si bien al sector privado se le concedió un plazo de adaptación hasta julio de 2005, estableciendo penalizaciones para aquellas empresas que no cumpliesen con la “cuota femenina” impuesta por el legislador noruego. Por sus características, la medida adoptada por Noruega se encuadra dentro de las denominadas acciones positivas o medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres, mediante el establecimiento de una cuota de carácter automático para las empresas públicas y más flexible, en cuanto al plazo, para las privadas; pero de carácter obligatorio en ambos tipos de empresas². Ya en 2005 la imperatividad de la Ley noruega arrojó magníficos resultados: Noruega era (seguida de Suecia) el país europeo con mayor presencia de mujeres en sus consejos de administración, un 26,9 % frente al 4,1 % de España³. La Ley noruega es claro precedente de nuestra LOI en esta materia, si bien nuestra normativa ha optado una vía no imperativa consistente en incentivar con ventajas (en el tráfico comercial, principalmente, y otras) a las empresas que cumplan con una “cuota femenina” recomendada, en lugar de penalizar a las que no cumplan con la cuota impuesta, como ha sido el caso noruego⁴.

Como analizaremos en el epígrafe 2 del presente estudio, nuestra regulación a nivel estatal (que condiciona el nivel autonómico), ha configurado un modelo de actuación parecido al noruego pero con importantes particularidades, derivadas de los límites impuestos por el Derecho comunitario y la doctrina del TJCE a la legitimidad de las medidas de acción positiva de resultado que consisten en “cuotas femeninas”; y también por el principio de igualdad establecido en nuestra propia Constitución (art. 9.2 y 14).

² Por todos, D. E. Arfken et al: “The Ultimate Glass Ceiling Revisited: The Presence of Women on Corporate Boards”, *Journal of Business Ethics*, núm. 50, 2004, pág. 180 y ss.

³ Seguida de Suecia con un 19,9 %, Finlandia 14,3 %, USA 12, 7%, Canadá, 11,1% (En EIRIS. How global is good corporate governance?, (Stephanie Maier), agosto 2005 (www.eiris.com)).

⁴ AAVV: *Igualdad de Mujeres y Hombres*, Thomson Civitas, 2007, págs. 507 y 508.

2. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA DE RESULTADO O DE “CUOTAS” EN EL DERECHO COMUNITARIO. CONTROVERSIAS EN TORNO A SU LEGITIMIDAD: REQUISITOS Y LÍMITES

El Derecho Comunitario es pionero respecto a la caracterización de las acciones positivas en favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres. De hecho, la Directiva del Consejo 76/207/CEE⁵, de 9 de febrero, es la primera norma que autoriza a los Estados miembros a la adopción de estas medidas (acciones positivas) en apariencia, discriminatorias por razón de sexo, pero que están destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir entre hombres y mujeres⁶. Con posterioridad, el TJCE a través de la Sentencia del caso Kalanke de 17 de octubre de 1995⁷, precisó el alcance de las medidas (legislativas) de este tipo que los Estados pueden adoptar. A raíz de la citada Sentencia Kalanke, la Comisión Europea envió una Comunicación al Parlamento y al Consejo (27 de marzo de 1996) señalando que “el único tipo de iniciativas positivas condenado por el TJCE es el régimen de cuotas rígido que no permite tener en cuenta circunstancias individuales particulares”; se incluyó una propuesta para modificar el texto de la Directiva 76/207, con el fin de precisar que las medidas de acción positiva que no sean cuotas rígidas están autorizadas por el Derecho Comunitario⁸. Tal modificación se produjo finalmente en la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que remite, a estos efectos, al art. 141.4 del Tratado de Ámsterdam⁹; cuyo tenor literal señala: “*Con objeto de garantizar en la*

⁵ Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

⁶ “Autorizar las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres”

⁷ En ella se analizó la legitimidad de un régimen de cuotas a favor de las mujeres impuesto por la Ley del Estado de Bremen; en el sentido de si el derecho fundamental e individual a no ser objeto de discriminación por razón de sexo debía supeditarse a los derechos de otros grupos desfavorecidos (por ejemplo, las mujeres), con el fin de paliar las posibles discriminaciones que hayan podido sufrir a lo largo de la historia. El Tribunal declaró la Ley del Estado de Bremen contraria a las leyes comunitarias, por entender que la discriminación positiva de las mujeres es ilegal cuando se aplica de forma absoluta e incondicional. Consideró injusto que alguien pueda sufrir una merma en sus derechos individuales por razón de sexo (en este caso el Sr. Kalanke), aunque el objetivo fuese beneficiar a un grupo tradicionalmente desfavorecido.

⁸ AAVV: *Igualdad...*, págs. 525 y 526.

⁹ Vid. Diario Oficial de núm. C340 de 10 de noviembre de 1997. así el art. 2.8 de la Directiva 2002/73 señala “los estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del art. 141 del Tratado de Ámsterdam con objetote garantizar en la práctica la igualdad entre hombres y mujeres.”

práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener u adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Por tanto, en los términos establecidos por el Tratado de Ámsterdam e incorporados a la Directiva 2002/73 (transpuesta el año pasado por la LOI), la adopción de medidas de acción positiva se encuentra respaldada por el Derecho Comunitario y nadie duda de su constitucionalidad; no obstante sigue existiendo controversia en torno a aquellas medidas de resultado que se materializan en “cuotas”. Por tanto, conviene hacer algunas precisiones respecto a las “cuotas”¹⁰:

1. Son una modalidad de acción positiva consistente en una técnica legislativa (su utilización, por consiguiente, estaría vedada a las personas físicas y jurídicas salvo en los términos establecido por el legislador, términos que analizaremos en el presente trabajo).
2. Suponen una discriminación inversa y su legitimidad y constitucionalidad queda condicionada a la concurrencia de varios requisitos; entre ellos, solo pueden usarse en un sector social determinado y por un tiempo razonable, cuando sea imposible lograr la igualdad mediante otras medidas de acción positiva.

La constitucionalidad de la norma que establezca dichas cuotas pasa por los siguientes presupuestos:

- (i) deberá demostrarse objetivamente la existencia de desigualdad de hecho;
- (ii) los sistemas de cuotas, son en todo caso de naturaleza transitoria (deberán limitarse al período de tiempo necesario para lograr la igualdad en aquel sector que se desee);
- (iii) la discriminación inversa debe establecerse mediante Ley ya que afecta a los derechos de las personas.

En consecuencia, dentro de los límites enunciados, puede utilizarse legítimamente la discriminación inversa y establecer “cuotas” para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres¹¹. No obstante hay que insistir, por las

¹⁰ AAVV: *Igualdad de...*, cit. pág 511 a 513.

¹¹ A estos efectos señala el Tribunal Constitucional en Sentencia de 3 de octubre de 1994 (STC 269/94) la legitimidad constitucional de las cuotas en este caso a favor de los minusválidos.

razones indicadas, que las “cuotas” son polémicas porque inciden sobre el principio de igualdad entre las personas (14 CE). Concretamente en los cinco Estados miembros de la Unión Europea que contemplan en su legislación las acciones positivas (Alemania, Austria, Dinamarca, Países Bajos y Suecia) continúa la controversia política y jurídica sobre esta materia¹².

Los requisitos mencionados han condicionado, como veremos a continuación, la fórmula adoptada en nuestra normativa interna y lógicamente han de ser tenidos en cuenta por las empresas (en este caso las Cajas de Ahorros) al materializar el principio de composición paritaria.

3. LA COMPOSICIÓN PARITARIA EN LA LEY IGUALDAD

3.1. Iniciativas precedentes en responsabilidad social corporativa

Antes de pasar a analizar el alcance de la regulación contenida en la LOI en materia de composición paritaria de los consejos de administración. Nos parece interesante reseñar una concreta iniciativa precedente situada en el campo de la responsabilidad social corporativa relativa a la composición equilibrada de los consejos de administración que podría servirnos de referente para el sector de las Cajas de Ahorros (tanto en el nivel estatal como autonómico de Andalucía). Se elaboró por la Comisión Nacional del Mercado de Valores un Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas a fin de intensificar su transparencia y buen gobierno. Dicho Código es el primer texto en el Estado español en el que se ha incluido una acción positiva de igualdad en materia de gobierno corporativo, al establecer en su recomendación nº 15:

“Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la comisión de nombramientos vele para que al proveerse las nuevas vacantes:

- 1. Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;*
- 2. La compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”.*

“Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye solo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa, es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse,

¹² AAVV: *Igualdad...*, cit., pág 527.

al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población –las mujeres–no puede ser racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas, en la que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial, así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los consejos de administración de las sociedades cotizadas. En atención a esa circunstancia el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse una vacante en el Consejo, especialmente para puestos independientes”.

Este tipo de acción positiva plasmada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en el Código Unificado de Buen Gobierno se caracteriza por establecer un objetivo de composición paritaria en los órganos de gobierno a alcanzar, pero no un resultado de composición paritaria mediante el establecimiento de “cuotas” como posteriormente veremos que se hará en la LOI.

3.2. La promoción de la composición paritaria en la Ley de Igualdad

La evidente escasa presencia femenina en los consejos de administración (estructura de propiedad) de las grandes empresas es, en gran parte, consecuencia lógica de la dificultad de las mujeres de acceder a los altos cargos directivos (estructura técnica) siendo éstos una de las frecuentes vías de acceso al consejo de administración. La dificultad de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad les priva de la experiencia necesaria para acceder a los consejos de administración. Su escasa presencia en los mismos no es, por supuesto, debida a falta de aptitud o capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación sino a la existencia de barreras a la adquisición de experiencia profesional. Y eso es lo que en definitiva pretende superar la norma contenida en el artículo 75 de la LOI¹³, que analizaremos a continuación.

¹³ “Participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles. Las sociedades obligadas a presentar cuentas 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 la Ley”.

Así pues, el artículo 75 LOI, recoge la conveniencia de que las grandes sociedades mercantiles (quedan excluidas todas las que puedan presentar cuentas de pérdidas y ganancias abreviada), procuren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración, concediendo para ello un plazo de ocho años (plazo en el que el Gobierno ha rebajado su pretensión inicial, pues pretendía que la participación femenina en los órganos se alcanzase en un plazo de cuatro años, y a un ritmo del 10% anual¹⁴). Configurándose, por tanto, nuestra regulación en la materia como una modalidad de acción positiva de “cuota” o de resultado,¹⁵ con las características de legitimidad y constitucionalidad, establecidas por el Derecho Comunitario, la doctrina del TJCE y nuestra propia legislación interna (Ley Orgánica de Igualdad y Constitución Española)¹⁶. Veamos como cumple nuestra regulación cada una de estas carac-

¹⁴ En el informe del CES sobre el Anteproyecto de la LOI se señala:

“El CES quiere poner de manifiesto que los términos de esta obligación suponen un tratamiento discriminatorio y desequilibrado en relación con el otorgado por el anteproyecto a la obligación de alcanzar el principio de composición equilibrada en otros ámbitos. En opinión del Consejo, el tratamiento debiera ser igual en todos los ámbitos por las razones siguientes: Las sociedades mercantiles al igual que la Administración general del Estado desenvuelven su actividad en un contexto social dado, en el que existen diferencias entre sexos en cuestiones como la cualificación, la incorporación y disponibilidad en el ámbito profesional, o el interés o vocación por determinados puestos o sectores entre otros. Esta realidad limita considerablemente el logro de objetivos concretos y cuantificables, con independencia del compromiso y sensibilidad de las sociedades mercantiles, y la Administración General del Estado con la igualdad. En la misma línea y al igual que el Anteproyecto modula la aplicación de las normas de igualdad en la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado en razón de los términos establecidos por su normativa específica, el CES opina que el Anteproyecto debiera considerar que las sociedades mercantiles tienen regulado su funcionamiento por la normativa mercantil específica y en concreto por la Ley de sociedades Anónimas en su artículo 137... las empresas, sea cual sea su configuración jurídica, se rigen fundamentalmente por criterios de idoneidad, equiparables a los de mérito y capacidad que rigen en la Administración... La existencia de porcentajes o cuotas prefijadas resulta incompatible con dichos criterios o principios, por lo que el CES considera que no puede hacerse prevalecer la consideración del sexo sobre el criterio de la capacidad y el interés general o el específico de competitividad de las empresas”.

¹⁵ Más allá de la modalidad de acción positiva de objetivos como la contenida en el Código Unificado de Buen Gobierno elaborado por la Comisión Nacional de Valores.

¹⁶ El art. 190 de la LSA es el que establece las “sociedades” que podrán formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, por lo que a sensu contrario, son sociedades obligadas a presentarla de forma no abreviada y, por tanto destinatarias de este artículo 75 LOI:

1). Las sociedades cuyos valores estén admitidos a negociación en un mercado regulado de cualquier estado miembro de la Unión europea (art. 190.4 LSA).

2) Las sociedades que durante “el primer ejercicio social desde su constitución, transformación o fusión” (art. 190.1 LSA) o en, otro caso durante dos ejercicios consecutivos (art. 190.2 LSA), no reúnan al menos dos de las circunstancias siguientes:

a) Que el total de las partidas de activo no supere los mil quinientos millones de pesetas (9.483.793 euros).

terísticas, para ello recordemos que las medidas de acción positiva que establecen “cuotas”, deben:

1. ser establecidas por Ley (nuestra Ley Orgánica de Igualdad);
2. en un sector social determinado (miembros de los consejos de administración de las empresas de cierto tamaño) donde exista discriminación (la participación en los mismos entorno al 4.1 % en agosto de 2005 de las mujeres refleja dicha discriminación);
3. por un plazo de tiempo(ocho años);
4. no tienen carácter automático (a medida que se produzcan los ceses de los consejeros nombrados con anterioridad al 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la LOI, y a lo largo de ocho años);
5. ni tampoco rígido (el resultado que se procurará alcanzar consiste en que la presencia de cualquiera de los dos sexos en el conjunto no puede ser superior al sesenta por ciento ni inferior al cuarenta por ciento, y además tan sólo se procurará).

Por tanto, dicha medida se configura no como una obligación legal sino como una suerte de recomendación dentro de las medidas de igualdad en el marco de la responsabilidad social de las empresas (“*procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres...*”) a fin de que las empresas grandes de nuestro país busquen una composición equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración. No obstante la adopción facultativa de esta medida se ha reforzado por parte del legislador incentivando su asunción por parte de las empresas con algunas ventajas adicionales de carácter económico (publicidad de las acciones, art. 74 de la LOI, posible criterio, entre otros para la concesión del distintivo en materia de igualdad, etc...). Con ello, el legislador, si bien no ha dotado de imperatividad en sentido jurídico a la medida—en tanto no deja de ser una recomendación— sí, ha generado una necesidad económica de cumplir con tal medida (y otras) a todas aquellas empresas que deseen acceder a esas ventajas.

La materialización de dicha medida en los nombramientos de mujeres en los consejos de administración debe también cumplir una última exigencia de constitucionalidad (art. 14 CE) que, aunque no se ha incorporado al articulado de la LOI, si se ha recogido en su Exposición de Motivos, en la que queda refle-

b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los tres mil ciento sesenta millones de pesetas (18.967.587 euros)

c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a doscientos cincuenta.

jado que la finalidad de la medida no obsta para que el criterio que prevalezca en la incorporación al consejo de administración sea el talento y el rendimiento profesional, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección¹⁷.

Para completar los requisitos de las acciones positivas en materia de igualdad el art. 73 de la LOI señala que podrán concertarse con la representación del personal, o en todo caso se les informará.

4. LA COMPOSICIÓN PARITARIA EN LAS CAJAS DE AHORROS

4.1. Previsión general

En el contexto reseñado, y a pesar de la dicción literal del art. 75 LOI, lógicamente la medida de acción positiva ha de referirse no solo a las “sociedades mercantiles” y a los “consejos de administración”. Sino aplicarse también extensivamente—so pena de caer en una absurda reducción— a todas las personas jurídicas que actúen o se encuentren en territorio español en términos del propio artículo 2, apartado 2 de la LOI¹⁸; entre las que se incluyen las Cajas de Ahorros¹⁹. Por consiguiente, los nombramientos afectados por la recomendación de composición paritaria del art. 75 de la LOI no solo lo serían, los de los de miembros de los consejos de administración, sino también, en consonancia con la interpretación extensiva realizada, los miembros del más genérico órgano general de administración (se llame consejo de administración o no) de las personas jurídicas. Sin que quepa por aplicación de la LOI ampliar esta concreta medida en los términos señalados a otros órganos o cargos de administración y/o dirección²⁰.

Por tanto, en el supuesto concreto de las Cajas de Ahorros la recomendación de paridad afectaría en los términos antedichos a la composición de los Órganos de Gobierno, regulados en la normativa estatal mediante Ley 31/85, de 2 de agosto

¹⁷ En el mismo sentido el informe del CES al Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad. La existencia de porcentajes o cuotas prefijadas resulta incompatible con dichos criterios o principios, por lo que el CES considera que no puede hacerse prevalecer la consideración del sexo sobre el criterio de la capacidad y el interés general o el específico de competitividad de las empresas”.

¹⁸ Por analogía, este precepto para las obligaciones derivadas de la LOI señala que serán de aplicación a todas las personas físicas o jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español; si bien hemos de recordar que no estamos ante una obligación sino ante una recomendación.

¹⁹ y también y otras Fundaciones con (actividad económica, o las cooperativas, agrarias, de crédito, de viviendas, etc.)

²⁰ AAVV: *Comentarios a la Ley de Igualdad*, CISS, Valencia, 2007, págs. 539 a 545.

sobre Órganos Rectores, esta normativa se completa por lo que a las Cajas de Ahorros andaluzas se refiere por la Ley andaluza de Cajas de Ahorros de 15/1999, de 16 de diciembre. Así pues, convendría la adaptación de ambas normas, estatal y autonómica, a la Ley de Igualdad. En relación a la norma andaluza (15/1999, de 16 de diciembre), en el epígrafe 6 del presente estudio se abordan propuestas para su modificación (véase el apartado 6), en la materia que nos ocupa.

Por lo que respecta a las Entidades andaluzas y para el caso de que individualizadamente se asuma esta recomendación de composición paritaria, afectará a la composición de la Asamblea General, Consejo de Administración y su Comisión Ejecutiva y también a la Comisión de Control. Hemos de hacer una precisión respecto a la Comisión Ejecutiva ya que si nos atenemos a su denominación, las comisiones ejecutivas son normalmente órganos de gestión y no de gobierno. Pero en el caso de las Cajas de ahorros en general y las andaluzas en particular parece razonable que la Comisión Ejecutiva sea considerada un órgano de gobierno conforme a su caracterización y composición tanto en la norma estatal (Ley 31/85) como autonómica (Ley 15/99), al estar compuesta por los mismos grupos que integran cada uno de los Órganos de Gobierno.

Únicamente quedaría fuera del ámbito de aplicación del art. 75 de la LOI la figura del Director General regulada también en la normativa aludida, designado, por los criterios de capacidad, experiencia y profesionalidad reflejados en la misma.

Una última precisión importante, la medida concreta, es decir, la concreta recomendación de paridad del art. 75 de la LOI, en los términos analizados, no es extensible a los órganos de dirección de las empresas (Cajas de Ahorros), si bien ello no significa que dichos órganos de dirección (así como el resto de los grupos profesionales de la empresa) estén, como es lógico, al margen de dicho principio de presencia equilibrada a los que les alcanza también por aplicación de la LOI, pero de modo diferente al de los Órganos de Gobierno. Como resulta obvio, por aplicación de la LOI se ha de promover también la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, y en todos los grupos profesionales donde cualquiera de los dos sexos se encuentre escasamente representado. Si bien para cumplir este objetivo (ya no es un resultado, es un objetivo) respecto a los órganos de dirección, cargos directivos y de responsabilidad (u otras categorías) no se establece plazo, ni términos concretos para su realización. Por tanto, existe un matiz a tener en consideración, para entenderse promovida la presencia equilibrada respecto a estos últimos (órganos de dirección, puestos directivos y de responsabilidad) bastaría con el hecho de aumentar o progresar paulatinamente en la cifra de presencia femenina respecto a la situación de partida.

Ahora bien, para la concesión del distintivo de igualdad establecido en el art. 50 de la LOI se tendrá en cuenta también, entre otros criterios, el principio de presencia equilibrada de mujeres en los órganos de dirección.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía ha creado una marca de excelencia en igualdad para las Entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 35). Para su concesión se toma en consideración tanto la equilibrada representación de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, entre los que se incluyen puestos directivos, de responsabilidad y mandos intermedios; como la implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad, entre las que se encuentra la promoción de la composición paritaria de los órganos de gobierno en las Entidades.

4.2. Plazo de implantación

Siguiendo el esquema prefijado por el artículo 75 de la LOI la implantación de la composición paritaria no tiene un carácter automático sino que se difiere a un momento posterior que se concretará conforme a las reglas temporales existentes en cada empresa para la renovación de los consejos de administración “... *para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la Ley*”.

Traduciendo esta disposición al ámbito de las Cajas de Ahorros podría entenderse que se está difiriendo la implantación del principio de composición paritaria al momento en que se produzca la primera renovación parcial de los Órganos de Gobierno, comenzando por la Asamblea General y siguiendo por los restantes Órganos (Consejo de Administración, Comisión Ejecutiva y Comisión de Control).

4.3. Previsiones en la Ley andaluza de Igualdad

Como cabe esperar, La Ley 12/2007, 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía²¹, aporta pocas novedades en este particular frente a la LOI, y dentro del ámbito de sus competencias. Veamos. La Ley de igualdad andaluza resulta aplicable a las personas físicas y jurídicas en todo el territorio de Andalucía y por tanto a las Cajas de Ahorros andaluzas. Esta Ley define el principio de representación equilibrada (equivalente al de composición paritaria o presencia equilibrada)²², si bien no contiene referencias especí-

²¹ (BOJA 18 de diciembre de 2007).

²² Art. 3. Definiciones. 3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

ficas a la composición paritaria de los órganos de gobierno, ni de los consejos de administración de las empresas. Sus referencias a la presencia equilibrada de mujeres y hombres alcanzan a los órganos de representación y de toma decisiones²³ sin especificar cuáles (en esta categoría podrían entenderse incluidos los Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro); a los órganos directivos y colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía²⁴; a los órganos directivos las empresas²⁵; a las organizaciones empresariales²⁶ y a las organizaciones sindicales. La Ley andaluza de Igualdad es más prolija en medidas de este tipo para el sector público que para el privado.

Contiene también la Ley andaluza (de Igualdad) referencias a las actuaciones de responsabilidad social que las empresas pueden adoptar en materia de igualdad (a través de medidas económicas, comerciales y laborales). Y al impulso que recibirán dichas actuaciones de los poderes públicos. En dicha Ley se hace expresa referencia a la *marca de excelencia en igualdad* estableciendo entre los criterios para su concesión la *implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades*²⁷. Entre dichas actuaciones cabe suponer encajan medidas como las que estamos analizando y por tanto es esperable la concesión de la marca de excelencia a las

²³ Artículo 4. Principios generales. 8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones del Parlamento de Andalucía.

²⁴ Art. 11. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno

²⁵ Art. 27. *Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial*

2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

²⁶ Art. 27. 3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

²⁷ Art. 34. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

ART.35. *Marca de excelencia en igualdad*

g) la implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

empresas (Cajas de Ahorros) que asuman acciones (además de otras²⁸) de promoción de la composición paritaria de sus órganos de gobierno en los términos analizados, establecidos por el art. 75 de la LOI.

Además, la Ley andaluza de Igualdad asocia numerosas ventajas para las empresas a la concesión de dicha marca de excelencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ejemplo en la contratación pública (art.12) existirá preferencia en la adjudicación de los contratos para aquellas proposiciones presentadas por empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica estén en posesión de la marca de excelencia andaluza en igualdad de oportunidades.

5. CRITERIOS GENERALES PARA LA ADAPTACIÓN DE LA LEY ANDALUZA DE CAJAS DE AHORROS

Los criterios para adaptar la Ley andaluza de Cajas de Ahorros a la recomendación de paridad recogida por la Ley Orgánica de igualdad (art. 75) vienen determinados:

En primer lugar, por los requisitos y límites señalados en los epígrafes precedentes para esta medida en la propia LOI, en el Derecho comunitario (incluida la Doctrina del TJCE) y en nuestra Constitución.

En segundo lugar, por la caracterización y composición dada a los Órganos Rectores por la normativa básica de la Cajas de Ahorros, principalmente la Ley 13/85, de 2 de agosto. La materialización del principio de composición paritaria habrá de realizarse en los términos siguientes. Se tomará en cuenta que la composición de los Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros, está predeterminada por cuotas porcentuales asignadas (por Ley o Estatutos) a cada uno de los grupos o colectivos que los integran (Corporaciones Municipales, Impositores, Empleados, Entidades fundadoras, etc.), prevaleciendo en las designación de la mayoría de sus miembros reglas de proporcionalidad, y siendo bastante escaso el número de personas en que prima el criterio de la profesionalidad y experiencia en su designación. Por ser poco numeroso este grupo de consejeros que provienen del ámbito profesional parece razonable destacar respecto a ellos que el sexo no deba constituir un obstáculo como factor de elección.

Hechas estas salvedades, los criterios generales para la adaptación de la Ley andaluza de Cajas de Ahorros a la LOI serían los siguientes:

²⁸ Empresas que realicen plan de igualdad, promuevan la composición paritaria de los órganos de dirección, etc..

1. Reflejar en la exposición de motivos el objetivo general de composición paritaria y sus límites con carácter.
2. Reflejar en el articulado el objetivo general de composición paritaria de los Órganos de Gobierno²⁹.
3. Reflejar en el articulado el concepto de composición paritaria.
4. Establecer en la Ley criterios específicos comunes a todos los órganos de gobierno en la implantación del objetivo de paridad, tales como los siguientes:
 - a. Promover la paridad desde los grupos integrantes de los Órganos de Gobierno y en la proporción de presencia que a cada uno de estos grupos corresponda.
 - b. Excluir del cómputo a quienes ocupan cargos (Presidente, Vicepresidente, etc).
 - c. Dar primacía a la profesionalidad y experiencia frente al sexo para la designación de vocales del Consejo de Administración que no sean Consejeros Generales.
5. Señalar con carácter general un plazo razonable para su consecución.
6. Reflejar también el objetivo de composición paritaria individualizadamente para cada uno de los Órganos de Gobierno, conforme al alcance dado a dicho objetivo con carácter general.

6. RECOMENDACIONES

Con o sin modificación previa de la Ley andaluza de Cajas de Ahorros, las Cajas andaluzas procurarán, en el marco de la LOI vigente desde 24 de marzo de 2007, a partir de las próximas renovaciones parciales de sus Órganos de

²⁹ Se sugiere la inserción en el articulado de la Ley andaluza de Cajas de Ahorros un artículo 45 bis: “Composición paritaria de los Órganos de Gobierno.

Las Cajas de Ahorros andaluzas asumen el objetivo de procura en la medida de lo posible, la composición paritaria de sus Órganos de Gobierno en el plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor del presente artículo. Se entenderá por composición paritaria conseguir una presencia de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno tal que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Tomándose en consideración con carácter general para alcanzar la mencionada paridad los siguientes criterios comunes para todos los Órganos de Gobierno:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte de los Órganos de Gobierno en función del cargo específico que desempeñan.

b) Cada organización, institución, entidad, o grupo a la que corresponda la designación o propuesta, procurará facilitar la composición de género que permita la representación equilibrada.”

Gobierno la progresiva implantación del principio de composición paritaria. Los criterios para materializar la recomendación de paridad en cada una de las Cajas de Ahorros (Andaluzas) vendrán determinados, como se ha dicho:

En primer lugar, por los requisitos y límites señalados para esta medida en la propia LOI (art. 75), el Derecho comunitario (incluida la Doctrina del TJCE) y en nuestra Constitución analizados en el epígrafe 2 del presente trabajo.

En segundo lugar, por la caracterización y composición dada a los Órganos Rectores por la propia normativa básica de la Cajas de Ahorros, principalmente la Ley 13/85, de 2 de agosto, y también por la normativa andaluza de Cajas de Ahorros, Ley 15/1999, de 16 de diciembre, anteriormente señalados.

En tercer y último lugar, por las características y composición dadas a sus Órganos de Gobierno en los Estatutos de cada una de las Entidades en aplicación de la normativa estatal y autonómica.

Sería recomendable, por tato, una modificación estatutaria en cada una de las Entidades que vaya a asumir la implantación del principio de composición paritaria preferiblemente con carácter previo a las renovaciones parciales de consejeros generales pero, por supuesto, también podría a hacerse con posterioridad si dichas renovaciones se encuentran muy próximas en el tiempo. En dicha modificación estatutaria se incluirá expresamente y se articulará el nuevo criterio de composición paritaria en la designación y composición de sus Órganos de Gobierno.

A continuación se expondrán unas pautas generales a modo de recomendación a las Entidades para la modificación de sus Estatutos en el sentido aludido. Dichas recomendaciones son de carácter mínimo, al tratarse la asunción la composición paritaria en la elección de los Órganos de Gobierno de una medida de carácter voluntario. Sugerimos en nuestra propuesta de modificación estatutaria que se adopte un modelo de acción positiva a medio camino (podríamos decir mixto) entre la consecución de un objetivo de paridad y la consecución de un resultado o “cuota” de paridad en los términos enunciados y por las razones dadas en los apartados precedentes del presente estudio (la frontera entre ambos se encuentra reflejada en las precisiones hechas en los apartados 2 y 3). Hecha esta importante salvedad, los criterios generales para la implantación en la composición paritaria en los Estatutos de las Cajas de Ahorros andaluzas serían los siguientes:

1. Reflejar estatutariamente el objetivo general consistente en procurar la composición paritaria de los Órganos de Gobierno, y definir su alcance³⁰.

³⁰ Introducir en los Estatutos de las Entidades el objetivo general de composición paritaria de los Órganos de Gobierno, en términos como los que se reseñan a continuación: “*Composición paritaria de los Órganos de Gobierno. La Entidad asume el objetivo de procurar, en la medida*

2. Señalar con carácter general un plazo de ocho años para su consecución³¹.
3. Reflejar también el objetivo de composición paritaria individualizada para cada uno de los Órganos de Gobierno, conforme al alcance dado a dicho objetivo con carácter general.
4. Establecer criterios específicos para lograr su implantación, tales como los siguientes:
 - a. Promover la paridad desde los grupos integrantes de los Órganos de Gobierno y en la proporción que a cada uno de estos grupos corresponda.
 - b. Excluir del cómputo a quienes ocupan cargos (Presidente, Vicepresidente, etc).
 - c. Dar primacía a la profesionalidad y experiencia frente al sexo para la designación de vocales del Consejo de Administración que no sean Consejeros Generales.
 - d. Iniciar la implantación de la composición paritaria a partir de la primera renovación parcial de cada uno de los Órganos de Gobierno.

de lo posible, la composición paritaria de sus Órganos de Gobierno en el plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor del presente artículo. Se entenderá por composición paritaria conseguir una presencia de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno tal que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Tomándose en consideración con carácter general para alcanzar la mencionada paridad los siguientes criterios comunes para todos los Órganos de Gobierno:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte de los órganos de gobierno en función del cargo específico que desempeñan.

b) Cada organización, institución, entidad, o grupo a la que corresponda la designación o propuesta, procurará facilitar la composición de género que permita la representación equilibrada”.

³¹ El plazo dependerá del ritmo que quiera dar cada Entidad a la medida, no menos de ocho años, de los cuales ya han transcurrido uno y medio.