

GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS*

BELÉN ALONSO-OLEA GARCÍA

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Letrada de la Administración de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia*

EXTRACTO

Palabras clave: Sociedades anónimas cotizadas. Gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa

El estudio trata de exponer cómo la legislación mercantil se está viendo afectada por el Derecho Social, en general, a través de la implantación de la triple dimensión del desarrollo sostenible: económica, social y medioambiental y, en particular, mediante la garantía de los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. El cauce arbitrado para ello es el buen gobierno corporativo –de aquí, que se focalice en determinadas sociedades de capital, las sociedades anónimas cotizadas– y la responsabilidad social corporativa. En su virtud, las cuestiones que se abordan versan: De una parte, sobre las normas que regulan los códigos de buen gobierno corporativo, su principio de “cumplir o explicar”, dedicando una especial atención al nombramiento y composición de los consejos de administración basados en el criterio de la diversidad, cuyo estudio requiere el análisis de las distintas categorías de consejeros; de otra parte, sobre los denominados informes de sostenibilidad. Ello comporta unas consecuencias, que se extraen a modo de reflexiones, a lo largo del presente artículo.

ABSTRACT

Key words: Listed public limited companies. Corporate governance and corporate social responsibility

The study attempts to show how commercial law is being affected by social law, in general, through the implementation of the triple dimension of sustainable development: economic, social and environmental and, in particular, through the guarantee of the principles of equality and non-discrimination between men and women. The channel provided for this is good corporate governance –hence the focus on certain capital companies, listed public limited companies– and corporate social responsibility. By virtue of this, the issues addressed are: On the one hand, on the rules governing codes of good corporate governance, their principle of “comply or explain”, devoting special attention to the appointment and composition of boards of directors based on the criterion of diversity, the study of which requires the analysis of the different categories of directors; on the other hand, on the so-called sustainability reports. This has consequences, which are drawn out in the form of reflections throughout this article.

* El presente trabajo se incardina dentro del proyecto de investigación concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación PID2019-108628GB-I00 sobre “Condiciones de trabajo decentes en el marco de la Estrategia de Transición Justa”. IP: Consuelo Chacartegui Jávega, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu y Fabra.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. GOBIERNO CORPORATIVO
 - 2.1. Qué se entiende por gobierno corporativo. El principio de “cumplir o explicar”
 - 2.2. Nombramiento y composición de los consejos de administración
 - 2.2.1. La regulación actual: La diversidad como criterio esencial
 - 2.2.2. Regulación ad futurum: La propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. LOS INFORMES SOBRE SOSTENIBILIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Cambio climático, desarrollo sostenible, ecogolización de la economía, transición justa, trabajo decente son conceptos de suma actualidad. A nuestros efectos, se puede afirmar que son asumidos internacionalmente desde la aprobación de la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Agenda 2030). Tiene, pues, su razón de ser en el concepto de desarrollo sostenible, el cual, para definirlo, se acepta el elaborado por el Informe *Nuestro Futuro Común* (*Our Common Future*), conocido también mundialmente como el *Informe Brundtland*¹. Dicho informe utilizó por primera vez el término desarrollo sostenible definiéndolo como el desarrollo que satisface “las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias”, lo que “implica límites –no límites absolutos–, sino limitaciones que imponen a los recursos del medio ambiente el estado actual de la tecnología y de la organización social”; ambas, tecnología y organización social, “pueden ser ordenadas y mejoradas de manera que abran el camino a una nueva era de crecimiento económico”; exige que “se satisfagan las necesidades básicas de todos y que se extienda a todos la oportunidad de colmar sus aspiraciones a una vida mejor” (apartado 27). Su importancia radica en que introdujo la visión tridimensional del desarrollo sostenible en el sentido de que los problemas medioambientales que nos acechan, su solución, no deben ir separados de la perspectiva económica y social, y requiere de la participación de todos.

Este concepto de desarrollo sostenible es el fundamento de la Agenda 2030 la cual parte de la base de que “la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, la lucha contra la desigualdad dentro de los países y entre ellos, la preservación del planeta, la creación de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y el fomento de la inclusión social están vinculados entre sí y

¹ Apellido de la Primera Ministra de Noruega, Gro Harlem Brundtland, a la que la ONU encargó en 1983 el liderazgo de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo que culminó con la elaboración del informe mencionado.

son interdependientes” (apartado 13). Cubre, pues, tres dimensiones: la económica, la social y la medioambiental, las cuales, tienen un carácter integrado e indivisible. Su consecución, a través de sus 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas –de alcance mundial y de aplicación universal–, requiere la participación de los “gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias”, en especial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), otra característica de la Agenda 2030, el multilateralismo es su implementación. Son, pues, dos premisas fundamentales de las que hay que partir para entender la Agenda 2030: (1) la naturaleza integradora, indivisible y transversal de la triple dimensión de la sostenibilidad y (2) el multilateralismo en su implementación, para ser aplicadas, entre otros, por el sector privado, por la empresas, con la intención de lograr los objetivos comunes y universales de la Agenda 2030: “poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo; combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos; construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas; proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales” (apartado 3). Con su aprobación la comunidad internacional se propone “crear las condiciones necesarias para un crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente para todos, teniendo en cuenta los diferentes niveles nacionales de desarrollo y capacidad” (apartado 3). Su lema es que “nadie se quede atrás” (apartado 4).

Este concepto de desarrollo sostenible ha cambiado la forma de ver y entender las cosas. Como inicia el Preámbulo de la Agenda 2030, “la presente Agenda es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad. Reconocemos que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es el mayor desafío a que se enfrenta el mundo y constituye un requisito indispensable para el desarrollo sostenible”. Como señala Colin Mayer “It is not a theory of socialism, or mutualism, or stakeholder capitalism. It is not about the sharing of benefits to different parties in organizations. It is not about the adoption of religious principles or moral dogma. It is about creation, development, and innovation –how we as individuals and societies can together build a better world for the benefit of all today and in the future– and the purpose of business as producing profitable solutions to problems of people and planet. We all want to contribute to that endeavor, and the corporation is a vital component in our ability to do so”².

Es, precisamente, el desarrollo sostenible el que está incidiendo directamente en la legislación mercantil. En el ámbito de la Unión Europea, a través tanto del *soft law* como del *hard law*, mediante directivas a trasponer por los Estados miembros.

² *Prosperity. Better business makes the greater good*, Oxford University Print (2018), p.12.

Dada la materia objeto de análisis, dos son los objetivos en los que nos fijaremos, en concreto, el 5 ODS: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres* (y las niñas); el 8 ODS: *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, puesto que son los que están influyendo en las normas sobre gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, denotando que las empresas consideran que los ODS son (ya) parte integrante de su estrategia de crecimiento y competitividad. Ello, posiblemente, obedece a que el mundo es cada vez más global; a las nuevas expectativas generadas por los inversores, véase como ejemplo, las Cartas anuales de BlackRock, de su CEO Larry Fink; a que los consumidores, están cada vez más informados y reclaman otro tipo de consumo no basado en la obsolescencia programada sino en las tres R: Reutilizar, Reparar y Reciclar; pero, sobre todo, a que la sociedad, comienza a no tolerar conductas execrables como el trabajo forzoso o infantil –incluido, el tráfico de personas humanas–, especialmente, en las cadenas mundiales de suministros, en las que las compañías multinacionales están implicadas como empresa principal en las condiciones de trabajo de los contratistas y subcontratistas, sobre todo, desde el derrumbe del edificio Rana Plaza (Bangladesh, 2013) y los incendios en fábricas en ese país y de Pakistán (2012).

Es esta nueva visión de los *stakeholders*, tanto internos como externos, a la que los administradores de las empresas están dedicando una especial atención, a los que se les están empezando a exigir una responsabilidad, directa e individual, civil y/o penal, por los actos cometidos en nombre y representación de la compañía, una responsabilidad que está comenzándose a demandar desde la perspectiva de una cultura de la ética empresarial. En el caso de España, artículo 31 del Código Penal y Circular 1/2016, de 22 de enero, de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.

Entremos, ahora, a su análisis.

2. GOBIERNO CORPORATIVO

Con carácter general, el gobierno corporativo, puede ser definido como el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura del sistema de gobierno de una sociedad anónima cotizada y su funcionamiento en la práctica. En concreto, “establece las relaciones entre la junta directiva, el consejo de administración, los accionistas y el resto de partes interesadas, y estipula las reglas por las que se rige el proceso de toma de decisiones sobre la compañía para la generación de valor” (Deloitte³).

³ *¿Qué es el gobierno corporativo?* <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>.

Dos cuestiones a analizar: En primer lugar, es necesario precisar qué se entiende, jurídicamente, por gobierno corporativo y por el principio esencial en que se basa su regulación, el de “cumplir o explicar”; en segundo lugar, dado que sus normas están, prioritariamente, destinadas a regular la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa, se ha considerado fundamental analizar el nombramiento y composición de los consejos de administración de forma separada, dedicándole un epígrafe específico.

2.1. Qué se entiende por gobierno corporativo. El principio de “cumplir o explicar”

La premisa fundamental de la que hay que partir es que las normas de la Unión Europea y de derecho interno sobre el gobierno corporativo se aplican a las empresas que cotizan en bolsa, es decir, empresas que emiten acciones admitidas a negociación en un mercado regulado, reguladas, en el ordenamiento interno español, en los artículos 495 a 541 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), que las define como aquellas sociedades anónimas “cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado regulado español” (artículo 495 LSC).

El *Libro Verde. La normativa de gobierno corporativo de la UE* (Libro Verde GC⁴), define el gobierno corporativo “como el sistema por el cual las empresas son dirigidas y controladas” (Informe del Comité sobre los Aspectos Financieros del Gobierno Corporativo⁵) y “como una serie de relaciones entre el cuerpo directivo de una empresa, su consejo, sus accionistas y otras partes interesadas” (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico⁶). Según la Recomendación de la Comisión de 9 de abril de 2014 sobre la calidad de la información presentada en relación con la gobernanza empresarial, “cumplir o explicar”⁷ (Recomendación “cumplir o explicar”), los códigos de gobernanza empresarial “tienen por objeto establecer, en las empresas admitidas a cotización en Europa, principios de buena gobernanza empresarial basados en la transparencia, la rendición de cuentas y una perspectiva a largo plazo”; prevén una serie de criterios y mejores prácticas para las empresas, lo que les permite tener “un mejor rendimiento y contribuye, por tanto, a promover el crecimiento, la estabilidad y la inversión a largo plazo”.

⁴ Bruselas, 5.4.2011 COM (2011) 164 final.

⁵ *Informe Cadbury*, 1992, p. 15, publicado en <http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf>.

⁶ OECD *Principles of Corporate Governance*, 2004, p.11.

⁷ (2014/208/UE).

Subyace, pues, la idea de que estas compañías han de ser dirigidas de una forma adecuada y transparente⁸, tanto en sus relaciones internas (accionistas y empleados) como externas (inversores, proveedores, acreedores y clientes) enmarcadas dentro de la (una) ética empresarial⁹; estas prácticas de buena conducta empresarial “se plasman en códigos de ética, que contemplan el conjunto de los valores que están establecidos en un mismo sistema o código con el fin de beneficiar a la empresa en su conjunto”¹⁰. Como señala el *Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo - un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas*¹¹, “un Derecho de sociedades y un marco de gobierno corporativo modernos y eficientes para las empresas, inversores y trabajadores europeos debe adaptarse a las necesidades de la sociedad actual y al cambiante marco económico”, porque su objetivo es favorecer la eficiencia económica, la estabilidad financiera y el crecimiento económico sostenible, de aquí la importancia de la Agenda 2030.

Tal y como indica El Libro Verde GC “la normativa de gobierno corporativo que se aplica a las empresas que cotizan en bolsa en la Unión Europea es una combinación de legislación y normas de carácter no vinculante (*soft law*), que incluye recomendaciones y códigos de gobierno corporativo”. Mientras que los códigos de gobierno corporativo se adoptan a nivel nacional, “la Directiva 2006/46/CE¹² promueve su aplicación al exigir que las empresas que cotizan en

⁸ Criterio de transparencia que se va progresivamente exigiendo. *Vid* Directiva 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas traspuesta al ordenamiento interno por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

⁹ Esta nueva visión del gobierno corporativo, es más que probable que se deba “a la caída de grandes empresas, cuyos sistemas de gobierno no pudieron evitar la corrupción y aplicar adecuadamente los procedimientos de gestión de riesgos”, Portalanza, A., *Gobierno corporativo. Una aproximación teórica* en Saber, Ciencia y Libertad, Vol. 8, núm.1, p.118. Sus páginas 119-121 contiene las distintas definiciones doctrinales sobre este concepto. Su proliferación en muchos países, seguramente, es debida a “los escándalos corporativos de principios de siglo y la necesidad de proteger los intereses de los accionistas minoritarios”, Ortiz De Mandojana N. y Ferrón Vilchez V., *La influencia de la independencia del consejo de administración en la comunicación de la información medioambiental*, Revista de responsabilidad social de la empresa núm. 5 (2010), p.85.

¹⁰ Garzón Castrillón. M.A. *El concepto de gobierno corporativo*, Visión de futuro, Vol. 25, núm. 2 (2021), p.158.

¹¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de Regiones (COM/2012/0740 final).

¹² del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006, por la que se modifican las Directivas del Consejo 78/660/CEE relativa a las cuentas anuales de determinadas formas de sociedad, 83/349/CEE relativa a las cuentas consolidadas, 86/635/CEE relativa a las cuentas

bolsa mencionen en su informe de gobierno corporativo si aplican un código de este tipo y que informen al respecto según un planteamiento de cumplir o explicar”, lo que significa que la empresa ha de especificar, en su informe anual de gobierno corporativo, qué recomendaciones, establecidas por los códigos nacionales de gobernanza empresarial, ha decidido cumplir voluntariamente y cuáles no, debiendo explicar el porqué de tal incumplimiento.

La Directiva 2006/46/CE se ha visto modificada por la Directiva 2013/34/UE del Parlamento y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo (Directiva 2013/34). Su artículo 20.1 exige a las empresas admitidas a cotización que faciliten información sobre aspectos específicos de sus estructuras de gobernanza empresarial en su declaración sobre gobernanza empresaria, basada en el principio de cumplir o explicar, estableciendo, al efecto, que “las empresas cotizadas han de incluir una declaración sobre gobernanza empresarial en su informe de gestión”. Tal declaración “se incorporará como sección específica del informe de gestión, e incluirá como mínimo la siguiente información:

- a) en su caso, una referencia a los siguientes puntos:
 - (i) el código de gobernanza empresarial al que la empresa esté sujeta;
 - (ii) el código de gobernanza empresarial que la empresa haya decidido voluntariamente aplicar, y
 - iii) toda la información pertinente sobre las prácticas de gobernanza empresarial aplicadas que excedan de las requeridas por la legislación nacional.

Cuando se haga referencia al código de gobernanza empresarial al que se alude en los incisos i) o ii), la empresa indicará asimismo dónde se encuentran disponibles para el público los textos correspondientes. Cuando se haga referencia a la información a la que se alude en el inciso iii), la empresa hará públicos los detalles de sus prácticas de gobernanza empresarial;

- b) cuando una empresa, de conformidad con el Derecho nacional, no aplique el código de gobernanza empresarial citado en la letra a), incisos i) o ii), una indicación de qué partes del código de gobernanza empresarial no aplica y las razones para ello; cuando la empresa haya decidido no atenerse a alguna disposición del código de gobernanza empresarial citado en la letra a), incisos i) o ii), explicará las razones de su actuación”¹³.

anuales y a las cuentas consolidadas de los bancos y otras entidades financieras y 91/674/CEE relativa a las cuentas anuales y a las cuentas consolidadas de las empresas de seguros.

¹³ Continúa disponiendo el precepto: c) una descripción de las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos de la empresa en relación con el proceso de

La Recomendación “cumplir o explicar” resalta que este principio (cumplir o explicar) “ofrece a las empresas un margen de flexibilidad, al permitirles adaptar su gobernanza empresarial a su tamaño, a la estructura de su accionariado o a sus especificidades sectoriales”. Al mismo tiempo, “promueve una cultura de la responsabilidad, ya que incita a las empresas a reflexionar más en profundidad sobre los regímenes de gobernanza empresarial” (Considerando 7).

La razón de ser de la Recomendación es ofrecer unas orientaciones “a los Estados miembros, los organismos responsables de los códigos nacionales de gobernanza empresarial, las empresas y otras partes interesadas” con el objetivo de mejorar la “calidad global de las declaraciones sobre gobernanza empresarial publicadas por las empresas de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE y, en particular, la calidad de las explicaciones ofrecidas por las empresas en caso de no aplicación de las recomendaciones del código de gobernanza empresarial pertinente” (apartado 1), aconsejando, asimismo, que los códigos de gobernanza empresarial “establezcan una clara distinción entre las partes del código que no pueden dejar de aplicarse, las partes que se aplican siguiendo el principio cumplir o explicar y las que se aplican de forma meramente voluntaria” (apartado 2).

¿Cuál es la finalidad del artículo 20.1 de la Directiva 2013/34?. Mejorar “la transparencia para los accionistas, los inversores y otras partes interesadas” (apartado 2 de la Recomendación “cumplir o explicar”). Por ello, obliga a las empresas admitidas a cotización a dar explicaciones, en especial, en el caso de no aplicación de las recomendaciones del código al que estén sujetas. Dichas explicaciones no han de ser genéricas, por el contrario, han de ser lo suficientemente claras, exactas, concretas y precisas para que los *shareholders*, inversores y otros *stakeholders* “comprendan bien la manera en que se administra la empresa” (apartado 5), debiendo dar, al efecto, la pertinente publicidad en sus páginas web (apartado 6). De esta forma, las partes interesadas con las que la empresa se relaciona, tanto interna como externamente, puedan evaluar las consecuencias derivadas de la no asunción de una determinada recomendación.

En su virtud, el apartado 7 de la Recomendación “cumplir o explicar”, señala que “las empresas deberían indicar claramente qué recomendaciones específicas no han aplicado, y, para cada caso de no aplicación de una recomendación individual:

emisión de información financiera; d) la información exigida en el artículo 10, apartado 1, letras c), d), f), h) e i), de la Directiva 2004/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a las ofertas públicas de adquisición (1), cuando la empresa esté sujeta a dicha Directiva; e) salvo que la información esté ya plenamente prevista en las leyes nacionales, el modo de funcionamiento de la junta de accionistas y sus principales poderes, con una descripción de los derechos de los accionistas y la forma en que pueden ejercerlos, y f) la composición y el funcionamiento de los órganos de administración, dirección y supervisión, y de sus comités.

- a) explicar de qué manera han desatendido esa recomendación;
- b) describir las razones para ello;
- c) describir cómo adoptaron la decisión de desatender la recomendación;
- d) cuando la no aplicación sea temporal, explicar cuándo prevén atender una recomendación específica;
- e) cuando proceda, describir la medida adoptada en lugar del cumplimiento de la recomendación y explicar cómo contribuye esa medida al logro del objetivo subyacente de la recomendación específica o del código en su conjunto; o aclarar cómo contribuye a la buena gobernanza empresarial.”

Además de esta información, la compañía “debería hacer referencia a la situación y las características y específicas de la empresa, como su tamaño, estructura o propiedad, o cualesquiera otras características pertinentes” (apartado 9 de la Recomendación “cumplir o explicar”).

Desde la perspectiva del derecho interno español, el organismo responsable del código nacional de gobernanza empresarial, es la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la cual, ha elaborado el Código (unificado) de buen gobierno de las sociedades cotizadas en los años 2006, 2013, 2015 y, el último de ellos, del 2020. La CNMV ha confeccionado una Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio “cumplir o explicar” de 15 de julio de 2016.

La regulación de este informe anual de gobierno corporativo que las compañías tienen que elaborar se halla contenida en el artículo 540 LSC. Comienza su regulación estableciendo que “las sociedades anónimas cotizadas deberán hacer público con carácter anual un informe de gobierno corporativo” (artículo 540.1 LSC), informe que “será objeto de comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, acompañando copia del documento en que conste” (artículo 540.2 LSC) y “de publicación como hecho relevante” (artículo 540.3 LSC).

Atenor del artículo 540.4 LSC, el contenido y estructura del informe de gobierno corporativo es “determinado por el Ministro de Economía y Competitividad o, con su habilitación expresa, por la Comisión Nacional del Mercado de Valores” y deberá “ofrecer una explicación detallada de la estructura del sistema de gobierno de la sociedad y de su funcionamiento en la práctica”. En todo caso, el contenido mínimo del informe de gobierno corporativo será el siguiente:

- a) Estructura de propiedad de la sociedad, que habrá de incluir:
 - 1.º información relativa a los accionistas con participaciones significativas, indicando los porcentajes de participación y las relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria que existan, así como su representación en el consejo,
 - 2.º información de las participaciones accionariales de los miembros del consejo de administración que deberán comunicar a la sociedad, y de la existencia de los pactos parasociales comunicados a la propia sociedad y a

- la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y, en su caso, depositados en el Registro Mercantil,
- 3.º información de los valores que no se negocien en un mercado regulado comunitario, con indicación, en su caso, de las distintas clases de acciones y, para cada clase de acciones, los derechos y obligaciones que confiera, así como el porcentaje del capital social que represente la autocartera de la sociedad y sus variaciones significativas,
 - 4.º información relativa a las normas aplicables a la modificación de los estatutos de la sociedad.
- b) Cualquier restricción a la transmisibilidad de valores y cualquier restricción al derecho de voto.
- c) Estructura de la administración de la sociedad, que habrá de incluir:
- 1.º información relativa a la composición, reglas de organización y funcionamiento del consejo de administración y de sus comisiones,
 - 2.º identidad y remuneración de sus miembros, funciones y cargos dentro de la sociedad, sus relaciones con accionistas con participaciones significativas, indicando la existencia de consejeros cruzados o vinculados y los procedimientos de selección, remoción o reelección,
 - 3.º detalle de los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad en otras entidades, se trate o no de sociedades cotizadas.
 - 4.º información sobre las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad, cualquiera que sea su naturaleza, distintas de las señaladas en el apartado anterior.
 - 5.º información de los poderes de los miembros del consejo de administración y, en particular, los relativos a la posibilidad de emitir o recomprar acciones,
 - 6.º información de los acuerdos significativos que haya celebrado la sociedad y que entren en vigor, sean modificados o concluyan en caso de cambio de control de la sociedad a raíz de una oferta pública de adquisición, y sus efectos, excepto cuando su divulgación resulte seriamente perjudicial para la sociedad. Esta excepción no se aplicará cuando la sociedad esté obligada legalmente a dar publicidad a esta información,
 - 7.º información de los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma impropia o si la relación laboral llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición.
 - 8.º Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la

edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.

Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.

En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.

Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.

- d) Operaciones vinculadas de la sociedad con sus accionistas y sus administradores y cargos directivos y operaciones intragrupo.
- e) Sistemas de control del riesgo, incluido el fiscal.
- f) Funcionamiento de la junta general, con información relativa al desarrollo de las reuniones que celebre.
- g) Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo, o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones.
- h) Una descripción de las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera.

Así pues, los informes de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, van dirigidos a dar información sobre su sistema de gobierno y funcionamiento en la práctica, los cuales, serán distintos según la compañía de que se trate pues depende de la situación, las características específicas de la empresa en cuestión, el sector al que se dedican (financiero, tecnológico, construcción, etc.¹⁴), etc. En ellos, queda, asimismo reflejado cuál es el grado de cumplimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo elaboradas por la CNMV o, en su caso,

¹⁴ Según la clasificación sectorial bursátil elaborada por la Bolsa de Madrid: 1) Petróleo y energía. 2) Materiales básicos, industria y construcción. 3) Bienes de consumo. 4) Servicios de consumo. 5) Servicios financieros. 6) Tecnológicas y telecomunicaciones. 7) Servicios inmobiliarios.

la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones. La aplicación de un código de buen gobierno es “la garantía para el crecimiento sostenible de la empresa en el medio y largo plazo, ya que ayuda a restablecer la confianza de los inversores, aumenta el acceso al crédito extranjero, atrae el talento y fomenta la imagen de marca”¹⁵, incidiendo, por ello, directamente en la reputación de la compañía, la denominada reputación corporativa.

Esta información obedece, no solo a la necesidad de controlar a las empresas cotizadas, sino también a la conveniencia de que sean transparentes en su relación con los *stakeholders*, tanto internos (accionistas y empleados) como externos (proveedores, inversores y clientes). Esta nueva visión, está afectando al propio concepto de interés social de la compañía puesto que, de una concepción monoteísta, que identifica el interés social exclusivamente con el interés común de los socios, se está evolucionando hacia una concepción pluralista que tiene en cuenta otros grupos de interés con los que la compañía se relaciona¹⁶. Sirva como referencia la Carta de 2022 de BlackRock, de su CEO Larry Fink, *El poder del capitalismo*, “en el mundo interconectado de hoy, una empresa debe crear valor para todos sus *stakeholders* y ser valorada por todas ellas si quiere aportar valor a largo plazo para sus accionistas” (*shareholders*). Éste es uno de los grandes cambios que se están produciendo en el proceso de transformación hacia un desarrollo sostenible, llegándose, incluso, a decir que “no solo estamos ante una nueva racionalidad empresarial, sino ante una nueva era del capitalismo”¹⁷.

2.2. Nombramiento y composición de los consejos de administración

Ya ha quedado expuesto en el epígrafe anterior, la obligación impuesta a las empresas cotizadas de elaborar el código de gobernanza empresarial (artículo 20.1 de la Directiva 2013/34), denominado informe de buen gobierno corporativo por el artículo 540 LSC, entre cuyo contenido mínimo debe, expresamente, figurar la composición y el funcionamiento de los órganos de administración, dirección y supervisión, y de sus comités.

Al respecto, el Libro Verde GC señala que “hacen falta consejos con capacidad de actuación y eficaces para hacer frente a la gestión ejecutiva”, lo que significa que “los consejos deben estar integrados por miembros no ejecutivos con opiniones y cualificaciones diversas y con la experiencia profesional adecuada”; además, los “consejeros deben estar dispuestos a dedicar tiempo suficiente a los trabajos

¹⁵ Deloitte: *¿Qué es el gobierno corporativo?*. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>.

¹⁶ En este sentido, Saínz Martín, A., *Reputación corporativa y buen gobierno* en AAVV “La creación de valor de la marca como estrategia de buen gobierno”, Cuadernos de derecho para ingenieros, Vol. 35º (2016), La Ley-Wolters Kluwer, pp. 14-15.

¹⁷ KPMG Tendencias: *La época de la sostenibilidad* (21 enero 2020).

del consejo” y resalta que el “papel del presidente del consejo reviste especial importancia, al igual que las obligaciones del consejo en materia de gestión de riesgos”. La Comisión, en la Recomendación 15 de febrero de 2005 relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los comités de consejos de administración o de supervisión, aplicables a las empresas que cotizan en bolsa¹⁸, resalta la particular importancia de la labor de estos consejeros independientes “a la hora de supervisar a los administradores ejecutivos o gerentes y ocuparse de las situaciones en las que aparezcan conflictos de interés”, siendo esencial, la promoción de “esa función para devolver la confianza a los mercados financieros”.

El análisis de las cuestiones que plantea el nombramiento y composición de los consejos se ha dividido en el estudio de la regulación actual para, posteriormente, analizar, la que está prevista en el futuro caso de que se publique la propuesta de directiva sobre la diversidad de género en los consejos de administración.

2.2.1. La regulación actual: La diversidad como criterio esencial

El Libro Verde GC, tras declarar que “la composición del consejo debe ser adecuada para la actividad de la empresa” señala, en su apartado 1.1, que “los consejeros no ejecutivos deben ser seleccionados con arreglo a un amplio conjunto de criterios, a saber, el mérito, las cualificaciones profesionales, la experiencia, las cualidades personales del candidato, la independencia y la diversidad”. La diversidad de los consejeros, en cuanto a su perfil y su procedencia, da al “consejo una pluralidad de valores, puntos de vista y conjuntos de competencias” y puede aportar “un conjunto más amplio de recursos y conocimientos prácticos”. Las diferencias en cuanto a “las experiencias de mando, el origen nacional o regional o el sexo pueden proporcionar un medio eficaz para contrarrestar el pensamiento grupal y generar nuevas ideas”¹⁹. Su enfoque es que “más diversidad genera más debate, más supervisión y más oposición en la sala de juntas” y trae como resultado el que las decisiones puedan mejores, “aunque se tarde más tiempo en llegar a ellas”²⁰.

¹⁸ (2005/162/CE).

¹⁹ Una de las acciones principales del *Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo - un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas* es, precisamente, la divulgación de la política de diversidad del consejo de administración y gestión de riesgos no financieros, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de Regiones (COM/2012/0740 final).

²⁰ En el caso concreto de las mujeres, “not taking advantage of the skills of highly qualified women constitutes a waste of talent and a loss of economic growth potential. Various studies suggest that companies with a higher representation of women at the most senior levels deliver

Dos cuestiones que hay, pues, que analizar: una, es la diversidad en general y de género en particular; otra, a qué miembros, consejeros, que componen los consejos de administración de estas sociedades anónimas cotizadas, viene referida.

Para definir el concepto de diversidad, sirva de referencia el elaborado por las *Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave*²¹, apartado 15, a cuyo tenor, diversidad es la “situación en la que las características de los miembros del órgano de administración, incluida su edad, género, procedencia geográfica, perfil académico y profesional son diferentes de forma que concurren diversas opiniones dentro del órgano de administración”, concepto que ha de ponerse en relación al de idoneidad “grado en que se considera que una persona posee de honorabilidad y que tiene, de manera individual y conjunta con otras personas, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar sus funciones”, que incluye también “la honestidad, la integridad y la independencia de ideas de cada persona y su capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones”.

De las citadas Directrices conviene también resaltar, no solo sus definiciones, sino también su Título V, que lleva por rúbrica “Diversidad dentro del órgano de administración”, en particular, el llamamiento a que “la política de diversidad puede incluir la representación de los empleados dentro del órgano de administración con el fin de incorporar conocimientos y experiencia prácticos diarios sobre el funcionamiento interno de la entidad” (apartado 107); y, en especial, por el tema que estamos tratando, que, “con el fin de facilitar un colectivo adecuadamente diverso de candidatos a puestos en el órgano de administración, las entidades aplicarán una política de diversidad para el personal, que incluya aspectos relacionados con la planificación de carreras y medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de diferentes géneros” (apartado 109) porque, como se dirá posteriormente, el principio de igualdad de oportunidades tiene que ser la premisa previa fundamental para que las mujeres puedan acceder a los altos cargos directivos y a los consejos de administración, en particular, como consejeras ejecutivas.

El (este) concepto de diversidad es recogido en el artículo 20.1 de la Directiva 2013/34. Tras establecer, en su apartado f), que “la declaración sobre gobernanza empresarial, en su informe de gestión, debe incluir, como mínimo, la información

better organisational and financial performance” [European Commission. Fact sheet (July 2016). *Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling*].

²¹ En vigor desde el 30 de junio de 2018, que “afectan a las entidades de crédito, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera y las empresas de servicios de inversión”, Mateu De Ros, R., *El principio jurídico de igualdad de género en Gobierno Corporativo e igualdad de género: Realidad y tendencias regulatorias actuales*, Tirant lo Blanch (2019), p. 84.

sobre la composición y el funcionamiento de los órganos de administración, dirección y supervisión, y de sus comités”, dispone, en su apartado g)²², que éste debe contener “una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales, los objetivos de esa política de diversidad, la forma en que se ha aplicado y los resultados en el período de presentación de informes. En caso de no aplicarse una política de ese tipo, el estado deberá ofrecer una explicación al respecto” (principio de cumplir o explicar)”. No incluye, pues, la procedencia geográfica que podría dar un enfoque interesante de la diversidad internacional, sobre todo, para aquellas sociedades que tengan una especial proyección y actividad multinacional, a menos que la inclusión de este aspecto pudiera ser contraria a la legislación del Estado miembro²³.

La trasposición de la Directiva 2013/34 (mejor dicho, la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE) se ha producido en el ordenamiento interno español por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, que añade un artículo 529 *bis* a la LSC, a cuyo tenor, “el consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”.

Así pues, la diversidad en los consejos de administración: En general, va referida a “la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales”, de tal forma que el ordenamiento interno español la amplía a la discapacidad, seguramente, en garantía del derecho a la igualdad de oportunidades

²² Añadido por la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos .

²³ El Libro Verde GC indica que “algunas empresas destacaron la importancia de tener consejeros extranjeros para las empresas internacionales, mientras que otras subrayaron las dificultades que se derivarían de las diferencias de origen cultural y de idioma. En las empresas que tienen consejeros extranjeros existe una correspondencia entre su presencia regional y sus consejeros internacionales. El conocimiento de los mercados regionales se menciona a menudo como un factor clave para elegir candidatos extranjeros al consejo” (apartado 1.1.2).

y de trato promovido por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; en cambio, no la extiende a la procedencia geográfica, como tampoco la contempla la Directiva 2013/34. En particular, a la “presencia equilibrada de mujeres y hombres”, sin especificar en qué porcentaje, como tampoco hace la mencionada Directiva ni el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a cuyo tenor, “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”.

Hay que acudir a los informes de gobierno corporativo de las empresas (epígrafe anterior) para saber el grado de cumplimiento de la diversidad, si siguen las recomendaciones del Código de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas (revisado en junio de 2020) de la CNMV o si, por el contrario, justifican su no implantación en aplicación del principio de cumplir o explicar. En concreto: La Recomendación 14 del citado Código, cuyo apartado c) señala como tal, “que el consejo de administración ²⁴ apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración, que... favorezca la diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género. A estos efectos se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas”, promoviendo, pues, también el principio de igualdad de oportunidades. La Recomendación 15, “que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% del consejo de administración antes de que finalice 2022 y, en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%” con el “objetivo de propiciar la deseable diversidad en el consejo de administración”.

Se recuerda que, según el artículo 540.4.c.8º LSC, como contenido mínimo del informe de gobierno corporativo, las empresas anónimas cotizadas, tienen que incorporar “una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las

²⁴ Cuya “dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo” aconseja que tenga “entre cinco y quince miembros” (Recomendación 13).

medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos”. Asimismo, estas sociedades “deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno”. En caso de no aplicarse una política de este tipo, “se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto” (principio de cumplir o explicar).

Respecto a qué miembros (consejeros) del consejo afecta, ciertamente, la composición de los consejos de administración de las sociedades anónimas cotizadas, es (más) compleja, concibiéndose éstos “como un órgano no de gestión, sino de control y supervisión del primer ejecutivo y de los equipos directivos de la sociedad (consejero ejecutivos, altos directivos, etc.)”²⁵, en los que se distingue entre consejeros ejecutivos o internos y consejeros no ejecutivos o externos y, dentro de esta categoría, entre consejeros dominicales y consejeros independientes²⁶. Respecto a éstos últimos, los no ejecutivos, la *Recomendación de la Comisión relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los comités de consejos de administración o de supervisión, aplicables a las empresas que cotizan en bolsa*, de 15 de febrero de 2005, señala que para el consejo de administración “debe elegirse un número suficiente de administradores no ejecutivos o supervisores que garantice un tratamiento apropiado de los conflictos graves de intereses que impliquen a los administradores” (punto 4), los cuales, desempeñan “un papel efectivo en áreas clave en las que el riesgo de conflicto de intereses sea particularmente elevado” (punto 5).

²⁵ Como señala el *Informe sobre el Consejo de Administración* de la CNMV de 26 de febrero de 1998 (apartado 1.1), esta función general de supervisión, “es la más genuina del Consejo de las sociedades cotizadas y, dentro de ella, desglosa tres responsabilidades fundamentales: orientar la política de la compañía, controlar las instancias de gestión, y servir de enlace con los accionistas”. El buen gobierno de la compañía “debe comenzar con la toma de conciencia por parte del propio Consejo de Administración de que el núcleo de su cometido institucional radica en esa función general de supervisión” y, con esta perspectiva, el Consejo “asume las responsabilidades siguientes: (a) aprobación de las estrategias generales de la sociedad; (b) nombramiento, retribución y, en su caso, destitución de los más altos directivos de la sociedad; (c) control de la actividad de gestión y evaluación de los directivos; (d) identificación de los principales riesgos de la sociedad e implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados; (e) determinación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública”.

²⁶ Aurelio Menéndez y Ángel Rojo, *Lecciones de Derecho Mercantil*, Volumen I, 16ª ed, Civitas Thomson Reuters, pp. 501-502. La LSC no obliga a estas sociedades a “componer el consejo con consejeros de las distintas categorías o designar un número o proporción de cualquiera de ellos, sino que se limita a definirlos”. Indican, asimismo, que existe otra categoría más, “otros externos”, una “clase residual que engloba a los consejeros que aun sin ser ejecutivos no puedan calificarse tampoco como dominicales ni independientes”.

El objetivo que persigue la existencia de categorías de consejeros “es evitar que el proceso de toma de decisiones dentro del órgano se concentre en manos de una sola persona o de un pequeño grupo de personas quedando en entredicho la función general de supervisión que tiene encomendado”, razón por la cual, la CNMV aconseja que “una amplia mayoría de los miembros del Consejo sean consejeros externos, es decir, no ejecutivos”²⁷, en concreto, el Código de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas (2020) de la CNMV sugiere que “los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad” (Recomendación 15); y que “el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros” (Recomendación 17)²⁸.

A efectos definitorios, según el legislador mercantil:

Son consejeros ejecutivos, “aquellos que desempeñen funciones de dirección en la sociedad o su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ella. No obstante, los consejeros que sean altos directivos o consejeros de sociedades pertenecientes al grupo de la entidad dominante de la sociedad tendrán en esta la consideración de dominicales. Cuando un consejero desempeñe funciones de dirección y, al mismo tiempo, sea o represente a un accionista significativo o que esté representado en el consejo de administración, se considerará como ejecutivo” (artículo 529 *duodecies* 1 LSC). Son consejeros no ejecutivos “todos los restantes consejeros de la sociedad, pudiendo ser dominicales, independientes u otros externos” (artículo 529 *duodecies* 2 LSC). Se considerarán consejeros dominicales “aquellos que posean una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quienes representen a accionistas de los anteriormente señalados” (artículo 529 *duodecies* 3 LSC). Se entiende por consejeros independientes “aquellos que, designados en atención a sus condiciones personales y profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad

²⁷ Informe sobre el Consejo de Administración de la CNMV de 26 de febrero de 1998 (apartado 2.2).

²⁸ También recomienda que “las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre los consejeros: a) perfil profesional y biográfico; b) otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realicen cualquiera que sea su naturaleza; c) indicación de la categoría de consejero a la que pertenezca, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representa o con quien tenga vínculos; d) fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones; acciones de la compañía y opciones sobre ellas, de las que sean titulares” (Recomendación 18).

o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos” (artículo 529 *duodecies* 4 LSC²⁹).

Son “nombrados por la junta general de accionistas o, en caso de vacante anticipada, por el propio consejo por cooptación” (artículo 529 *decies* 1 LSC). La propuesta de su nombramiento o reelección “corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones, si se trata de consejeros independientes, y al propio consejo, en los demás casos”, ejecutivos y dominicales (artículo 529 *decies* 4 LSC), propuesta que deberá ir acompañada, en todo caso, de “un informe justificativo del consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la junta general o del propio consejo” (artículo 529 *decies* 5 LSC) y que, en el caso de consejero no independiente, “deberá ir precedida, además, de informe de la comisión de nombramientos y retribuciones” (artículo 529 *decies* 6 LSC). La Recomendación 14 del Código de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas (2020) de la CNMV aconseja que “el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramiento que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación. La comisión de nombramiento verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo”.

La duración del mandato de los consejeros “será la que determinen los estatutos sociales, sin que en ningún caso exceda de cuatro años”, pudiendo ser reelegidos “para el cargo, una o varias veces, por periodos de igual duración máxima” (artículo 529 *undecies* 1 y 2 LSC).

Con esta premisa, nótese que, el *soft law* de la Unión Europea (Libro Verde GC), apuesta porque la diversidad vaya referida no a todos los consejeros, sino a los “miembros no ejecutivos”, los denominados en nuestro ordenamiento jurídico externos (dominicales e independientes), no a los internos (ejecutivos). Incide en ello, la Propuesta de Directiva, en su día *hard law*, del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines³⁰, que nos lleva al análisis de la regulación contenida en la misma.

²⁹ La LSC “no establece los requisitos o condiciones que ha de reunir un consejero para ser calificado como tal, sino que por el contrario establece distintos supuestos en los que un consejero no podría ser considerado ‘en ningún caso’ como independiente”, Aurelio Menéndez y Ángel Rojo, *Lecciones de Derecho Mercantil*, ob cit, p. 502.

³⁰ COM/2012/0614 final. La propuesta de directiva nace por las discrepancias entre los Estados miembros, habida cuenta de los enfoques muy diferentes aplicados en cada uno de ellos. Algunos “Estados miembros han desarrollado una legislación nacional pero dirigida a grupos diferentes de empresas y con planteamientos legislativos distintos”. Las legislaciones nacionales, si es que llegan a abordar el problema, están evolucionando en distintas direcciones. Así, hay Estados miembros que han propiciado un modelo de “cumplir o dar explicaciones”; otros han “establecido

2.2.2. *Regulación ad futurum: La propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas*

La regulación *ad futurum* de la UE entra de a regular uno de los aspectos analizados en el epígrafe anterior: la diversidad de género en los consejos de administración, entrando a establecer la presencia de las mujeres en los mismos así como a qué categoría de consejeros va referida.

Efectivamente, el 4.1 “impone a las empresas cotizadas que no cuenten con una presencia del género menos representado de un mínimo del 40 % de los administradores no ejecutivos, la obligación de realizar los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020”. Se establece un plazo más breve para lograr el objetivo (1 de enero de 2018) para las empresas cotizadas que sean empresas públicas³¹. Su apartado 2 especifica el método de cálculo del número exacto de puestos de administrador no ejecutivo necesario para alcanzar estos objetivos que debe ser “la cifra más próxima al 40 %, ya sea por debajo o por encima de dicho umbral, pero, al mismo tiempo, no se debe obligar a las empresas cotizadas a nombrar miembros del género menos representado para la mitad o más de los puestos no ejecutivos en el consejo con objeto de evitar limitaciones excesivas”.

Así, pues, contempla el 40% y (solo) los consejeros no ejecutivos “con el fin de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos, por una parte, y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de las empresas, por otra”; y solo para las empresas que coticen en bolsa “debido a su importancia económica y su gran visibilidad y a que sientan las normas del sector privado en general” justificándose, asimismo, porque “suelen tener unos consejos mayores” y porque su “estatuto jurídico es similar en toda la UE, lo que ofrece la necesaria comparabilidad de situaciones” (objeto de la propuesta). De entre las cotizadas, la propuesta de directiva explícitamente señala

directamente un objetivo de equilibrio de género jurídicamente vinculante, con sanciones”; otros “se centran en las empresas cotizadas, mientras que otros lo hacen en las grandes empresas (con independencia de si cotizan o no) o solo en las empresas de propiedad estatal”; otros “dirigen sus medidas a los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, mientras que otros incluyen tanto a los administradores ejecutivos como no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas cotizadas” (antecedentes de la propuesta).

³¹ En el sentido del artículo 2, letra b), de la Directiva 2006/111/CE de la Comisión, de 16 de noviembre de 2006 relativa a la transparencia de las relaciones financieras entre los Estados miembros y las empresas públicas, así como a la transparencia financiera de determinadas empresas.

que “no se aplicará a las pequeñas y medianas empresas” (artículo 3) tal como se definen en la Recomendación de la Comisión sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresa de 6 de mayo de 2003³².

El artículo 4.3 “impone una norma de preferencia” con el objetivo de alcanzar el objetivo contemplado en el apartado 1 del precepto. Esta norma de preferencia establece que, “habiendo candidatos de ambos géneros con la misma cualificación se dará prioridad al candidato del sexo menos representado a menos que una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona, incline la balanza a favor del candidato del otro género. Estos requisitos “deberán cumplirse en la fase adecuada del proceso de selección en función del Derecho nacional y los estatutos de las empresas cotizadas”.

El artículo 4.4 “impone una obligación de comunicar información y establece una norma sobre la carga de la prueba aplicable en caso de que un candidato que no haya sido nombrado impugne el procedimiento de selección”. Su apartado 5 prevé la posibilidad de “justificar el incumplimiento del objetivo cuando el género menos representado constituya menos del 10 % de la plantilla”.

El artículo 5 está destinado a medidas adicionales de las empresas y presentación de informes. Su apartado 1 “impone a las empresas cotizadas la obligación de asumir compromisos individuales en relación con la representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberá alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020, o el 1 de enero de 2018 cuando las empresas cotizadas sean empresas públicas”. Establece la “obligación de facilitar y publicar información sobre la distribución por géneros de sus consejos”, obligación que “tendrá carácter anual” (artículo 5.2). A aquellas empresas cotizadas que “no alcancen los objetivos relativos a los administradores no ejecutivos o los compromisos relativos a los administradores ejecutivos”, el artículo 5.3 les impone “una obligación suplementaria de explicar los motivos e incluir la descripción de las medidas adoptadas y previstas para alcanzar los objetivos o los compromisos en el futuro” (principio de cumplir o explicar).

³² Diario Oficial L 124 de 20/05/2003, cuyo artículo 2 establece que: La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros (apartado 1). En la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros (apartado 2). En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros” (apartado 3).

Conciliar los intereses sociales de la empresa con la cuota representativa de las mujeres –y así promover la diversidad y la igualdad de género en los consejos– es el dilema principal, el *quid* de la cuestión, del cual deriva a su vez, si basta con los consejeros externos/no ejecutivos, o si se tendría que aplicar también a los internos/ejecutivos, los cuales, como señala la doctrina, representan “el núcleo de poder y decisión”, siendo precisamente “aquí donde hubiera sido significativo la representación paritaria”³³, si se tiene en cuenta, además, la dificultad que encuentran las mujeres de ocupar puestos directivos, de responsabilidad y confianza en las compañías, a partir de los cuales, se les abriera la posibilidad de acceder a los consejos de administración como consejeras ejecutivas. No es productivo ni eficaz hablar de presencia de mujeres en los consejos de administración, más como consejeras ejecutivas, si no se garantiza, previamente, el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los altos puestos directivos, cuyos nombramientos tienen que estar basados también en criterios neutros en género, objetivos y transparentes.

Efectivamente, nos atrevemos a mantener como hecho incuestionable que la participación de las mujeres en la dirección de las empresas y en los consejos de administración sigue siendo baja y que el avance es lento y desigual en los Estados miembros de la UE como afirma la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo el Comité de Regiones, *El equilibrio entre hombres y mujeres en la dirección de las empresas: una contribución a un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*³⁴, la cual, apunta como obstáculos: las grandes diferencias en el tipo de educación de mujeres y hombres, siguiendo estando las mujeres “menos representadas en las ramas científicas, tecnológicas, las ingenierías y las matemáticas que son las más demandadas en el mercado de trabajo”; la percepción de los “diferentes roles de las mujeres y los hombres en la sociedad”; el hecho de una “una vez incorporadas al mercado laboral, las mujeres tienden a concentrarse en un pequeño número de ocupaciones, con frecuencia menos retribuidas y valoradas”; la falta de ayudas para compaginar familia y trabajo sin que exista una “oferta global y equilibrada de medidas de flexibilidad laboral” así como la falta de transparencia en los procesos de contratación, promoción y nombramiento para puestos en los consejos que se basan “en gran medida en los contactos personales y profesionales de quienes ya son miembros del consejo”. Y esta situación tiene que cambiar porque, como argumenta la Comunicación, la UE, los Estados miembros no se pueden permitir “este desequilibrio de género sistemático en el nivel más alto de la toma de decisiones

³³ Escribano Gámir, M^a C., *Igualdad de género y poder de decisión en el Gobierno Corporativo en España, doce años después de la promulgación de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres* en Gobierno Corporativo e igualdad de género: Realidad y tendencias regulatorias actuales, Tirant lo Blanch (2019), p.131.

³⁴ Bruselas, 14.11.2012. COM (2012) 615 final.

económicas, con el consiguiente desperdicio de talentos y recursos”, puesto que la diversidad de género en los consejos de administración, “se traduce en ideas innovadoras, una mayor competitividad y rendimiento, y una mejor gobernanza de las empresas”; es un “signo de apertura a otros puntos de vista y de respeto de las diferencias entre las partes interesadas –accionistas, inversores, trabajadores y clientes de la empresa– que refleja que la empresa reconoce la complejidad de los mercados mundiales y está preparada para competir eficazmente en ellos”.

Pongamos de ejemplo España. Según la base de datos del INE, *Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35*, en cinco años, del 22'00 del 2017 se ha alcanzado el 32'6% en el año 2021, se ha superado pues, el 30% recomendado por la CNMV, esperemos que se logre el 40% en el 2022, dato, pues, muy positivo. El tema se complica cuando se analiza por categorías de consejeros y, para ello, sirva, a título ilustrativo, la nota de prensa de la CNMV de 18 de mayo de 2021 sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas del 2020 –expreso agradecimiento a la esta institución por recopilar los datos y publicitar la información de los mismos–. En ella, queda reflejado que la presencia de mujeres en el grupo de los independientes es del 39%, seguido de los dominicales (21%), destacando, por el contrario, “el escaso número de consejeras ejecutivas, cuyo peso se sitúa en el 5,5%”, y ello se debe, con toda probabilidad, a que, como estamos apuntando, “las mujeres (solo) ocupaban el 17,00% del total de altos puestos directivos³⁵”. Ello comporta, si se nos permite la expresión, que se esté pervirtiendo el sistema, incluso, si se apura, que nos hallemos ante un supuesto de discriminación indirecta. En primer lugar, porque los hombres acabarán teniendo dificultades o no pudiendo acceder a las consejerías independientes, o lo que es peor, creándose un clima anti presencia de mujeres en los consejos (efecto *boomerang*). En segundo lugar, porque no se cumpliría con la esencia, con la *mens legislatoris*, que preside la regulación, el principio de igualdad (y no discriminación), la promoción de la diversidad e idoneidad, siendo, por ello esencial, que las mujeres puedan acceder a los altos cargos directivos de las empresas cotizadas (auténtico techo de cristal) y, de ahí, poder estar representadas en los consejos, en particular, como consejeras ejecutivas dando virtualidad al principio de igualdad de oportunidades; es por ello, que la igualdad y no discriminación se ha de aplicar en toda la pirámide organizativa de la compañía. Focalizar la presencia de las mujeres solo en las consejerías independientes supone tener por cumplido, formalmente –que no sustancialmente–, con las, en su día, exigencias del ordenamiento jurídico, pero no con la intención y la razón de ser de la norma.

³⁵ Entendiendo por tales, como dice la nota, “aquellos puestos que dependen directamente del consejo o del primer ejecutivo de la compañía y, en todo caso, el auditor interno”. La información pormenorizada, se puede localizar en las páginas web de las compañías en donde figura, exactamente, la composición de los consejos y qué categoría de consejero ocupan.

En este sentido, es “necesario un verdadero cambio de fondo en la ‘conciencia’ de las sociedades españolas, de tal forma que no se limiten a realizar pequeñas modificaciones en sus estructuras de gobierno con el objetivo simplemente de cumplir con los mínimos que indica el Código Unificado (como ocurre por ejemplo con la presencia de mujeres en los consejos) sino que verdaderamente lleven a cabo cambios en el gobierno corporativo de las empresas dirigidos a incrementar la transparencia informativa sobre todo para proteger a los inversores y especialmente a los pequeños accionistas. Debe generarse una verdadera conciencia de gobierno corporativo de tal modo que las organizaciones realmente crean y confíen en el buen gobierno de las mismas”³⁶.

Otro razonamiento que nos extraemos de la futura regulación es que no se trata de que las mujeres entren en los consejos de administración, por el hecho de ser mujer y por querer cumplir con la cuota sí o sí –de nuevo, a efectos formales y no sustantivos–, un atajo simplista. Éste no es el objetivo de la propuesta de directiva que, de hecho, no impone el nombramiento de las mujeres por encima de los criterios/principios de mérito y capacidad, sino que vela por los intereses sociales y trata de compatibilizar éstos con el principio de igualdad (y no discriminación), puesto que el nombramiento de los consejeros se ha de realizar bajo el análisis comparativo de la cualificación de los candidatos aplicando criterios claros y transparentes, neutros en género y sin ambigüedades, garantizándose, de esta manera, que la cualificación y el mérito de los candidatos permanezcan como criterios fundamentales para poder desempeñar el puesto en el consejo. Recuérdese, en el caso de España, que la propuesta de nombramiento de los miembros del consejo de administración deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto (artículo 529 *decies* 5 LSC) y que la Recomendación 14 del Código de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas (revisado en junio de 2020) de la CNMV aconseja que “el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramiento que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación” asegurándose así el equilibrio y la compatibilidad entre el interés social y principio de igualdad mediante la aplicación y justificación clara, precisa y comprensiva de los criterios de valoración de los candidatos que debe contener este informe justificativo; de esta forma, además, se garantiza que las reglas del juego sean objetivas y estén publicitadas.

Es, pues, esencial que prime la “igualdad de talentos” porque en el fondo de lo que se trata es de que “todos, mujeres y hombres, puedan llegar a aportar su *talento* y *capacidad*, con independencia de su identidad sexual u otras circunstancias personales o sociales” y para ello, “es necesario que las mujeres puedan *entrar* en

³⁶ Ferruz L., Marco Sanjuán I., Acero Fraile I., *El nuevo modelo de informe anual de gobierno corporativo español: implicaciones prácticas*, ob cit, p.76.

igualdad de condiciones en los consejos que sus colegas varones³⁷; igualdad de talento a aplicar, no solo en los consejos, sino también, primera y prioritariamente, en el acceso a los puestos directivos para poder adquirir el conocimiento, las habilidades y competencias necesarias, serias e imprescindible que requiere el ejercicio de una consejería, en especial, la ejecutiva. A estos efectos, la Resolución del Parlamento Europeo de 29 de marzo de 2012 sobre una normativa de gobierno corporativo para las empresas europeas³⁸, pide a las empresas que apliquen “unos métodos transparentes y fundados en el mérito en el ámbito de los recursos humanos y que desarrollen y promuevan con eficiencia los talentos y capacidades de hombres y mujeres” y que velen “por la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo y contribuir a un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida profesional para hombres y mujeres”.

Solo cuando dos candidatos estén igualmente cualificados, la prioridad será dada al candidato cuyo sexo esté menos representado. Ciertamente, se trata de una medida de acción positiva a la que, si se permite el comentario, no están acostumbrados los mercantilistas, pero sí los que nos dedicamos al Derecho Social, prevista no solo en nuestra legislación sino también en la negociación colectiva (artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores) cuyo porqué es, precisamente, evitar las discriminaciones, directas e indirectas, y promover el principio de igualdad, real y efectiva, entre hombres y mujeres, razón de ser que impregna las modificaciones operadas en el Derecho Mercantil sobre la materia que estamos tratando. Medidas de acción positiva que están previstas en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Carta), artículo 23, a cuyo tenor, “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. En fin, medidas de acción positiva que, precisamente, nacen por la falta de una previa voluntad de la política empresarial en la consecución de tales principios y que, una vez que se conviertan en *hard law*, en norma del ordenamiento jurídico, se exigirán con carácter obligatorio, cuyo incumplimiento, llevará aparejado la correspondiente sanción “efectiva, proporcional y disuasoria” (artículo 6 de la propuesta de directiva).

Como señala la Exposición de Motivos de la propia propuesta de directiva (apartado 1), ésta cumple con los criterios establecidos por el TJUE (artículo 4.3) con la finalidad de conciliar los dos conceptos de igualdad formal de trato y acción positiva destinados a lograr la igualdad de hecho, reconocidos ambos en la Carta, así como en el artículo 157 del TFUE y en el artículo 3 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación

³⁷ Huerta Viesca, M^a I., *La composición equilibrada de género en los consejos de administración: entre la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, su proyectada reforma y la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad en Gobierno Corporativo e igualdad de género: Realidad y tendencias regulatorias actuales*, Tirant lo Blanch (2019), p.105.

³⁸ (2013/C 257 E/08).

del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, a saber: (1) las medidas deben referirse a un sector en el que las mujeres estén menos representadas; (2) solo pueden dar prioridad a las candidatas femeninas que tengan la misma cualificación que los candidatos masculinos; (3) no deben dar prioridad automática e incondicional a los candidatos que tengan la misma cualificación, sino que deben incluir una “cláusula de salvaguardia”, que incluya la posibilidad de aplicar excepciones en casos justificados, teniendo en cuenta la situación individual, en particular, la situación personal de cada candidato. Son estos criterios los que tienen que ser tenidos en cuenta cuando la directiva se apruebe y tengan que ser traspuesta por los Estado miembros.

Somos plenamente conscientes del cambio de mentalidad que ello conlleva, de que las empresas cotizadas (en el caso de España, las de Ibex-35) son de diferentes sectores y tienen su propia idiosincrasia, muestra de esta dificultad, es su difícil aprobación; se recuerda, que la propuesta de directiva (del 2012), tenía que haber nacido y ser efectiva “a más tardar el 1 de enero de 2020 o, si las empresas cotizadas son empresas públicas, a más tardar el 1 de enero de 2018”, previendo un plazo de dos años a partir de la fecha de su adopción para que sea traspuesta por los Estados (artículo 8), y estamos en el 2022 sin que se haya publicado en el DOCE. Pero, si de verdad se quiere avanzar en la igualdad de género—real y efectiva—; evitar la discriminación en el acceso a los puestos directivos y, en lo que nos atañe ahora, en los consejos de administración, en particular, como consejeras ejecutivas; llevar a efecto el empoderamiento de las mujeres de la Agenda 2030 —“la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (5.5 ODS)—, la propuesta de directiva se tiene que convertir (ya) en *hard law*.

Esperemos que la *mens legis* de la norma que trasponga la directiva y/o el código de buen gobierno corporativo de la CNMV tengan en cuenta las cuestiones planteadas con ánimo constructivo. No hay que olvidar que las directivas fijan mínimos, pudiendo la regulación interna de los Estados miembros acelerar e incrementar esta composición diversa y paritaria, teniendo un amplio margen de actuación en este proceso de regulación y adaptación.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. LOS INFORMES SOBRE SOSTENIBILIDAD

En primer lugar, vaya por delante que, así como las normas del gobierno corporativo van dirigidas a las sociedades anónimas cotizadas reguladas en la LSC, no acontece lo mismo con las de la responsabilidad social corporativa (RSC), aplicables a todas las empresas, de aquí que su regulación se halle, no en la LSC, sino que esté contenida en el Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código

de Comercio (Cco). Como señala el *Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (Libro Verde RSC), el concepto de RSC se aplica “sobre todo en las grandes empresas (incluidas las cotizadas), aunque en todos los tipos de empresas, públicas y privadas, incluidas las PYME y las cooperativas, existen prácticas socialmente responsables” (apartado 5).

Puede ser definida como la “manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores” (Iniciativa InFocus de la OIT), es, esencialmente, “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio” (Libro verde RSC, apartado 8).

Se coincide en que sus características son: que se trata una “iniciativa de carácter voluntario”, que “sólo depende de la empresa” y “refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación”³⁹. Forma parte integrante de la gestión de las empresas; es sistemática, no ocasional; guarda relación con el desarrollo sostenible; no reemplaza el papel que desempeña las autoridades públicas, ni a la negociación colectiva ni a las relaciones de trabajo⁴⁰. Con otras palabras⁴¹:

- Su contenido, como en el caso del desarrollo sostenible, se concreta en tres aspectos: crecimiento económico, cohesión social y protección del medioambiente; en este punto se manifiesta la conexión sustantiva entre RSC y el desarrollo sostenible.
- Carácter voluntario, lo que sin embargo, no significa que la RSC se agote en cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino que se debe ir más allá de su cumplimiento “invirtiendo” más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.
- No es sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco evitar la elaboración de nuevas normas en esas materias.
- No es exclusiva de las grandes corporaciones, sean o no sociedades cotizadas, sino que es una estrategia común a todas las empresas y corporaciones con independencia de su naturaleza jurídica, tamaño y finalidad, en la idea de conseguir los más altos niveles de desarrollo sostenible.

³⁹ *Iniciativa InFocus de la OIT sobre responsabilidad social de la empresa*, Consejo de Administración, 295.ª reunión, Ginebra (2006).

⁴⁰ ILO Helpdesk Factsheet No. 1, *The ILO and Corporate Social Responsibility (CSR)*.

⁴¹ Informe de HSF (España): *Desarrollo sostenible, responsabilidad social corporativa y buen gobierno*, p.5.

De esta forma, se alcanza mayores “niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de gobernanza abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad”. Esta actuación da lugar a “esferas novedosas para las relaciones existentes en la empresa, con respecto al diálogo social, la adquisición de cualificaciones, la igualdad de oportunidades, la previsión y la gestión del cambio; a nivel local o nacional, con respecto al refuerzo de la cohesión económica y social y la protección de la salud; y de manera general, a escala mundial, respecto a la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos fundamentales” (Libro Verde RSC, apartados 3 y 4).

Numerosos factores impulsan este avance de la RSC de las empresas. El Libro Verde RSC (apartado 8) señala como tales: Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la mundialización y el cambio industrial a gran escala; los criterios sociales que influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores; la preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica; y la transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación. Al igual que acontece con el gobierno corporativo, y señalamos también en la introducción, acredita la evolución que se está produciendo en el comportamiento de las empresas.

Entrando en su regulación, de conformidad con el Derecho de la Unión Europea, la Directiva 2013/34/UE –que se ha visto modificada por la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos–, contiene un artículo 19 *bis*, en virtud del cual, “las grandes empresas que sean entidades de interés público que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio, incluirán en el informe de gestión un estado no financiero que contenga información, en la medida en que resulte necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la empresa, y el impacto de su actividad, relativa, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, y que incluya:

- a) una breve descripción del modelo de negocio de la empresa;
- b) una descripción de las políticas que aplica la empresa en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados;
- c) los resultados de esas políticas;
- d) los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado,

- sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la empresa gestiona dichos riesgos;
- e) indicadores clave de resultados no financieros, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta”.

En el caso de que la empresa no aplique ninguna política en relación con una o varias de esas cuestiones, “el estado no financiero ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto” (principio de “cumplir o explicar”).

Los Estados miembros “podrán permitir que, en casos excepcionales, se omita la información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones en curso de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada de los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión, que actúen dentro de los límites de las competencias que les confiera el Derecho nacional y sean colectivamente responsables de dicha opinión, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la posición comercial de la empresa, siempre que esa omisión no impida una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, los resultados y la situación de la empresa, y del impacto de su actividad”. Al exigir la divulgación de esta información, los Estados miembros “dispondrán que las empresas pueden basarse en marcos normativos nacionales, de la Unión o internacionales, y en tal caso, las empresas especificarán en qué marcos se han basado”.

La trasposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/se ha producido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En concreto, el artículo 49.6 Cco establece que el “estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal”; es por ello, que se le denomina y conoce por informe de sostenibilidad. En particular, este informe deberá incluir información sobre las siguientes cuestiones:

- I. Medioambientales: Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del

principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

- Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.
- Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
- Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.
- Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.
- Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

II. Sociales y relativas al personal:

- Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
- Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

- Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad previsto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno: medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

V. Información sobre la sociedad:

- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.
- Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad

social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

- Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.
- Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

Así pues, el informe de sostenibilidad, a incluir en el estado de información no financiera consolidado, tiene como objetivo informar públicamente sobre los impactos de sus productos, servicios y operaciones, según la empresa de la que se trate, en los ámbitos social y ambiental y, por ende, económico. Dada la importancia de los mismos, hay empresas cotizadas del Ibex-35, que han constituido comisiones de sostenibilidad en el seno del consejo de administración.

Son, precisamente, estos informes de sostenibilidad, en su aspecto social, los que tienen: De una parte, que fomentar la aplicación de los ocho los convenios fundamentales de la OIT que regulan los derechos humanos de los trabajadores⁴², en especial, en las cadenas mundiales de suministros, promoviendo el cumplimiento de unos mínimos estándares, mediante acuerdos de cumplimiento laboral (*labour compliance agreements*) entre el empresario principal y el contratista/subcontratista; de esta forma, se podría prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionados con el desarrollo de operaciones, productos o servicios propios de sus relaciones comerciales y/o de negocio⁴³. De otra parte,

⁴² El Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (1948). El Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). El Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso (1930 y su Protocolo de 2014). El Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957). El Convenio núm. 138 sobre la edad mínima (1973). El Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951). El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958).

⁴³ Y ello porque, la vulneración de estos derechos, se acentúa en los casos de contratación y/o subcontratación en los que, el empresario principal, aun no siendo el responsable directo del empleo generado por los contratistas/subcontratistas, toma decisiones de inversión que sí afectan a las condiciones de trabajo en los otros eslabones de la cadena de la contrata o subcontrata, los proveedores, y éstos operan de manera informal y optan por un empleo que contravienen las normas laborales, recurriendo, incluso en casos extremos, al trabajo forzoso y al trabajo infantil; a su vez, estas prácticas constituyen una competencia desleal en perjuicio de los proveedores que cumplen con las normas del trabajo, internacionales y/o nacionales [Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo 105.ª reunión *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro* (2016)]. Obviamente, estos Convenios fundamentales de la OIT –en realidad, todos–, tienen que ser previa y obligatoriamente cumplidos por los Estados que los han ratificado, pero la intención es que se fomente su aplicación, asimismo, por las compañías multinacionales.

recoger los cuatro objetivos que conforman el concepto de trabajo decente (8 ODS)⁴⁴:

1. Las oportunidades de empleo, es decir, promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común. Significa que todas las empresas sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos. Se traduce, asimismo, en que la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social así como alcanzar un buen nivel de vida, cuestiones, todas ellas, relacionadas con el denominado empleo verde (*green jobs*) y la agricultura ecológica, cuya progresiva importancia, se considera, imparable.
2. El respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con especial énfasis en la abolición efectiva del trabajo infantil y del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas –trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente –, incluido, la trata de seres humanos. La garantía de la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva. La erradicación de la discriminación contra todas las mujeres y las niñas, sin dejar atrás a colectivos como jóvenes, desempleados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes y las personas mayores.
3. La protección social, entendida en una triple vertiente: a) ampliación de la seguridad social desde el punto de vista subjetivo y objetivo, que dé respuestas a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos; b) condiciones de trabajo saludables y seguras; c) medidas en materia de salarios, horas y otras condiciones de trabajo destinadas a garantizar una justa distribución de los frutos del progreso. Es un concepto extensivo y expansivo del tradicional de seguridad social cuya finalidad es lograr un crecimiento integrador, promoviendo una cohesión económica, social y territorial, y así afrontar y combatir pobreza multidimensional. Actúa en conjunción y relación a las políticas sobre trabajo decente, servicios públicos e infraestructuras sostenibles, figurando la perspectiva de género y el empoderamiento de mujeres y niñas con carácter transversal.

⁴⁴ Concepto acuñado, formalmente, en 1999 por el Director General de la OIT, Juan Somavia, cuando presentó su Memoria Trabajo decente en la Sesión 87ª de la OIT. No lo definió pero sí que tenía claro que es “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”.

4. El diálogo social y el tripartismo para así adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país. Traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico. Facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente. Fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular, respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo.

Desde el punto de vista subjetivo, “la idea de ‘trabajo decente’ es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal (economía sumergida)⁴⁵, los trabajadores autónomos y los que trabajan a domicilio”⁴⁶; los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria; los trabajadores familiares. Refiere a los trabajadores empleados en trabajos atípicos⁴⁷. A efectos normativos, comprende “los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices” (Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea). Asimismo, atiende a los que no han accedido al empleo, los colectivos vulnerables a los que alude la *Declaración de la OIT para el futuro del Trabajo* (2019): Jóvenes desempleados, trabajadores de edad, mujeres, personas con discapacidad e inmigrantes. Por lo expuesto, se considera que el sujeto del trabajo decente, no

⁴⁵ A los que se refiere la Recomendación núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

⁴⁶ Dharam Ghai, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*, Revista Internacional del Trabajo núm. 2, vol. 122 (2003), p.125.

⁴⁷ Como señala el documento *Atypical work* elaborado por EurWORK European Observatory of Working Life de 24 de noviembre de 2017, “atypical work refers to employment relationships that do not conform to the standard or ‘typical’ model of full-time, regular, open-ended employment with a single employer over a long time span... included part-time work, temporary work, fixed-term work, casual and seasonal work, self-employed people, independent workers and homeworkers” Continúa expresando, “although the number of workers in non-standard employment has grown significantly over the past two decades, these workers continue to be regarded as being in ‘atypical’ employment. In terms of legal regulation, the debate has thus focused on the distinction between ‘typical’ and ‘atypical’ employment, which is the result of the disintegration of the standard employment relationship and the emergence of new forms of work in recent years. There is also an important gender dimension to the debate on atypical work, with men being disproportionately represented in standard employment relationships and increasing numbers of women in the labour force working under atypical conditions”.

es tanto el trabajador sino la “persona” en sí misma que, como sujeto del trabajo decente, ha de tener condiciones de trabajo y/u oportunidades empleo, digno(s).

Mediante el (este) concepto de trabajo decente se produce la irrupción de la ética en el Derecho Social Internacional. Tiene como fundamento la dignidad de la persona (artículo 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) y como objetivos establecer cómo tiene que ser el empleo que se genere y en qué condiciones tiene que ser desempeñado un determinado trabajo, cuya garantía depende de una suficiente protección social y, para cuya consecución, es necesario el diálogo social. Su inclusión en la Agenda 2030 refleja el entendimiento de la comunidad internacional de que el trabajo decente es a la vez un medio y un fin en la consecución de las tres dimensiones del desarrollo sostenible.

Asimismo, al convertirse en objetivo social de la Agenda 2030, implica que tenga que ir de la mano con el crecimiento económico y la protección medioambiental, lo cual requiere de un procesos de transición justa hacia una economía climáticamente neutra (lo que se ha venido a denominar ecologización de la economía), proceso en el que las empresas, no solo pueden beneficiarse, sino que es imprescindible su participación. Esta transición justa: 1) no debe reducirse a meras ayudas sino que necesita del apoyo de las Administraciones (estatal, autonómica y local) y que los sectores, público y privado, estén implicados. 2) Tiene que estar planificada y tener objetivos claramente definidos, lo que requiere de una evaluación previa de la problemática local y del establecimiento de políticas específicas para dar soluciones a largo plazo a las consecuencias de esta transformación. 3) Exige una responsabilidad (individual y colectiva), para solventar los problemas que se ocasionen en las regiones y comarcas afectadas por la reconversión hacia economías verdes⁴⁸. A estos efectos, está previsto el Fondo de Transición Justa como “herramienta clave para apoyar los territorios más afectados por la transición a la neutralidad climática y evitar el aumento de las disparidades regionales” (Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el Fondo de Transición Justa⁴⁹).

Los cuatro objetivos del trabajo decente, se han incorporado a los textos fundamentales de la Unión Europea: La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los 20 principios y derechos del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El Derecho derivado, progresivamente, está incluyendo tales principios y derechos, citándolos expresamente en su regulación, *hard law* a aplicar por las compañías. Sirva, a modo de ejemplo: La Directiva 2019/1152 del Parlamento

⁴⁸ Sirva de referente, el documento de la OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015). Al respecto, *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (coordinadora Chacartegui Jávega), Tirant lo Blanch (2021).

⁴⁹ Bruselas, 14.1.2020 COM (2020) 22 final 2020/0006 (COD).

Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La Directiva 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. La ya analizada Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines

Se es consciente de que las empresas cotizadas se han de enfrentar a sus propios y específicos desafíos en la búsqueda de este desarrollo sostenible. Como señala el *Documento de Reflexión de la Comisión Europea: Hacia una Europa Sostenible en 2030*, “modernizar nuestro modelo económico, resolver los problemas sociales que se plantean y seguir fomentando y promoviendo una firme cooperación multilateral basada en normas, es una tarea colosal”, pero éste es el gran reto, considero imparable, que debemos asumir como personas, grupos, sociedades, estados y ciudadanos de una patria universal, entre ellos, el de mejorar las condiciones laborales y de protección social, fundamentos del trabajo decente. Si conseguimos evolucionar *De la servidumbre al contrato de trabajo* (Alonso Olea), es tiempo ahora, en el siglo XXI y venideros, transitar hacia el trabajo decente.