

ACTUALIDAD LEGISLATIVA

Jaime Alcalde Silva

Profesor asistente de Derecho Privado
Pontificia Universidad Católica de Chile

ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE LA INDICACIÓN RELATIVA A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS¹

I. INTRODUCCIÓN

El pasado 25 de junio de 2014, la presidenta Michelle Bachelet presentó una indicación al proyecto de ley que reforma la Ley General de Cooperativas (*Boletín* N° 8132-26), que aborda la equidad de género al interior del gobierno de estas entidades². Dado que esta iniciativa es precursora de otras sobre las que se ha comenzado ya a trabajar y que están destinadas a favorecer la participación de mujeres en los órganos de administración y control de las empresas estructuradas sobre una base asociativa (por ejemplo, aquella relativa a las asociaciones gremiales regidas por el DL 2757/1979), convie-

ne ofrecer algunas observaciones que sean de utilidad al debate público en torno a esta materia.

Para una mejor discusión, y después de aludir a la equidad de género como un objetivo político (II), se han dividido estos comentarios siguiendo la numeración de los artículos sobre los que incide la indicación presidencial, a saber, los arts. 1° (III) y 24 (IV) de la LCG y 4° transitorio de la ley que la reforma (V)³. Para acabar, se ofrecen unas breves conclusiones (VI).

II. LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO OBJETIVO POLÍTICO

Cualquier análisis de la equidad de género al interior de las empresas debe partir de una constatación preliminar:

¹ Este trabajo tiene su origen en los comentarios escritos que el autor formuló ante la indicación presidencial aquí referida cuando ella fue discutida en la sesión de 16 de septiembre de 2014 de la Mesa sobre Marcos Normativos del Consejo Consultivo Público-Privado de Desarrollo Cooperativo y de la Economía Social creado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, de la cual es miembro. Hace parte, asimismo, del proyecto de investigación inicio N° 17/2014, financiado por la Vicerrectoría de Investigación de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

² Véase ALCALDE (2014).

³ Otros integrantes de la Mesa sobre Marcos Normativos propusieron en conjunto una redacción única para la indicación de equidad de género: “Los socios tienen iguales derechos y obligaciones y un solo voto por persona. No obstante, los estatutos deberán establecer normas destinadas a asegurar una equitativa participación de hombres y mujeres en los órganos de administración, vigilancia o participación que se creen. Para tal efecto, podrán dar una mayor ponderación a los votos que obtengan mujeres u hombres, según el caso, en las elecciones que se practiquen de conformidad con el estatuto social./ El ingreso y retiro de las cooperativas es voluntario”.

ella constituye un objetivo político con dimensión nacional e internacional. Esto significa que, a la hora de ponderar sus alcances, no cabe aplicar parámetros puramente jurídicos, porque detrás existen consideraciones con arraigo en la propia conformación de la sociedad civil a partir de valores democráticos, entre los que se cuenta la igualdad de oportunidades materializada a través de una efectiva participación de la mujer en distintos ámbitos de la vida social. De ello es reflejo, por ejemplo, la CEDAW, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

En lo que atañe a Chile, el programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet contiene varias referencias a la equidad de género como objetivo político. En él se señala que la agenda de género constituye una de las bases para la transformación social, política y económica querida para el país, lo que justifica que merezca un capítulo separado a continuación de las propuestas sobre derechos humanos e, incluso, que se aluda a una mención especial respecto de ella en la nueva Constitución Política⁴. Entre las medidas que se han comenzado a adoptar en esta materia destaca la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género merced a la ley N° 20.820, que sustituye al antiguo Servicio Nacional de la Mujer (ley N° 19.023), y el proyecto para establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas presentado al Senado el 14 de enero de 2015 (*Boletín* N° 9858-03)⁵.

⁴ BACHELET (2013), pp. 9 y 166-169.

⁵ En esta misma línea, la Superintendencia de Valores y Seguros organizó el primer encuen-

Es en este marco que se explica la indicación presidencial de 25 de junio de 2014 que ahora se comenta. Ella pretende introducir la equidad de género como una variable obligatoria en la conformación de los gobiernos cooperativos. El Derecho Comparado muestra que dicho propósito puede ser cumplido de dos formas distintas: o, bien, mediante el establecimiento de cuotas legales (modelo noruego), con o sin sanciones efectivas para el incumplimiento de ellas o, bien, dejando la cuestión entregada a las prácticas de responsabilidad social de la propia empresa merced a la regla *comply or explain* (modelo anglosajón). Chile ha optado, al menos para las cooperativas, por el primero de ellos, de manera que la equidad de género se convertirá en una obligación de resultado y con sanción efectiva a la hora de conformar el consejo de administración de una cooperativa.

III. EL INCISO FINAL DEL ART. 1° DE LA LGC

En primer lugar, la indicación presidencial agrega un nuevo inciso final

tro sobre participación femenina en la alta dirección de empresas. Este tuvo lugar el 3 de diciembre de 2014 y contó con la participación del subsecretario de Hacienda (Alejandro Micco), la subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño (Katia Trusich), el superintendente de Valores y Seguros (Carlos Pavez), el coordinador de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda (Enrique Paris), la gerenta general de Banco del Estado de Chile (Jessica López) y la directora del Centro Global de Columbia en América Latina (Karen Poniachik). Las ponencias realizadas pueden ser consultadas en el sitio web de dicha superintendencia (www.svs.cl).

al art. 1° de la LGC con la siguiente redacción:

“Deben también tender a la inclusión, así como también, valorar la diversidad y promover la igualdad de derechos entre sus asociadas y asociados”.

En general, la formulación de esta norma es correcta en lo que se refiere a sus aspectos esenciales relativos a incluir la equidad de género como una de las características fundamentales de las cooperativas. Dicha característica está de acuerdo con las consecuencias que se extraen del primer principio de la Declaración de Identidad Cooperativa de 1995 (adhesión voluntaria y abierta), refrendadas expresamente por la recomendación N° 193/2002 de la OIT (§ 8, 1, b)⁶, y ayuda a una mejor comprensión e interpretación de la ley (arts. 24 del *CC* y 170 N° 6 del *CPC*).

Sin embargo, desde una perspectiva formal la redacción es defectuosa y en parte incompleta por las razones que a continuación se exponen:

- a) La LGC denomina ‘socios’ a los miembros de una cooperativa, ciertamente por una razón histórica⁷. Así aparece ya expuesto en el art. 1° I, cuando se define lo que es una cooperativa a partir del sustrato mutualista que existe entre los socios que la integran. El inciso que se desea introducir

con la indicación presidencial, empero, habla de ‘asociado’ y ‘asociada’, término que es completamente ajeno a la LGC (no se utiliza en ninguno de sus artículos). Es conveniente, entonces, por consistencia dogmática de la propia ley, mantener el término socio, de manera que el nuevo inciso mencione la diversidad e igualdad que debe existir al interior de una cooperativa entre sus socios y socias. Así ocurre parcialmente con la modificación propuesta para el art. 24 de la LGC, donde sí se habla de socios y socias. No es redundante, en cambio, el uso de ambos géneros para la expresión, pues se quiere remarcar precisamente la plena igualdad entre hombres y mujeres al interior de la cooperativa (art. 25 del *CC*).

- b) La segunda razón es la existencia de una deficiencia semántica, al repetir el adverbio ‘también’ dos veces en la misma frase. Lo mismo cabe decir respecto de la coma que precede el verbo ‘valorar’, cuya función gramatical no se comprende de la lectura completa de la oración. Conviene eliminar ambos por razones de estilo.
- c) El hecho de valorar la diversidad por parte de las cooperativas se vislumbra como una norma de poca operatividad práctica. ¿A qué diversidad se refiere? En lo que atañe a la diversidad externa, la materia queda cubierta por el estatuto

⁶ De momento, la recomendación N° 193/2002 de la OIT no ha sido ratificada por ningún país. Véase www.ilo.org/ [fecha de consulta: 1 de mayo de 2015].

⁷ La ley N° 4.058 hablaba de sociedades cooperativas.

general de la garantía constitucional de igualdad ante la ley (ar. 19 N° 2° de la CPR) y, en especial, por la ley N° 20.609, que reprime todo acto de discriminación arbitraria. Esta última ley precisa, incluso, cuándo existe una discriminación de esa clase (art. 2°). En cuanto a la adhesión a una cooperativa, el art. 16 II de la LGC señala que no cabe limitar el ingreso de socios por razones políticas, religiosas o sociales, sin perjuicio del derecho del consejo de administración de calificar el ingreso de socios, reafirmando así el principio de adhesión voluntaria y abierta.

Es del punto hacer notar que esta norma no se modifica por la indicación ahora en comentario, cuando lo natural habría sido que se hubiese intercalado al final una indicación al género (“por razones políticas, religiosas, sociales o de género”), no necesariamente extrapolable de la referencia a las “razones sociales” mencionadas por el citado artículo, y en línea con la formulación del primer principio enunciado por la Declaración de Identidad Cooperativa. De paso, tal ajuste habría permitido salvar una omisión que se echa en falta en el mentado art. 16 II de la LGC: la fundamentación de la negativa del consejo de administración a admitir un nuevo socio⁸.

Lo anterior lleva a concluir que la diversidad de que habla el nuevo inciso final propuesto para el art. 1° de la LGC es aquella de carácter interno, especialmente en los órganos de gobierno de una cooperativa. Solo ella es conciliable con la propia razón de una de estas entidades, que existe para mejorar las condiciones de vida de sus socios mediante la realización de una actividad económica a partir de la ayuda mutua (arts. 1° y 3° de la LGC). A esto parece aludir la referencia existente sobre la materia en la recomendación N° 193/2002 de la OIT cuando señala que las políticas públicas deben

“promover la igualdad de género en las cooperativas y en sus actividades” (§ 8, 1, b).

Tal diversidad no se puede referir a la propia actividad cooperativizada, porque ello incidiría en una materia que escapa del control legal (arts. 2° y 3° de la LGC) y queda entregada a la libre iniciativa de los socios en virtud de las garantías constitucionales de libertad de asociación (art. 19 N° 15 de la CPR) y de empresa (art. 19 N° 21 de la CPR). Antes bien, ella refiere a la composición interna de las cooperativas, donde se ha de buscar, mediante los mecanismos adecuados, que se replique la pluralidad existente en la sociedad civil, promovien-

⁸ Véase ALCALDE (2009), pp. 239-243 y (2011), pp. 314-317.

do una efectiva igualdad de oportunidades entre los socios (art. 1º V de la CPR). Solo así existirá una efectiva promoción de las mujeres dentro de la sociedad, la que debe ser comprendida y buscada como una forma de humanización de esta desde la dignidad inherente del ser humano (art. 1º de la CPR).

La norma propuesta debería ser más explícita en este sentido y evitar una declaración que excede su sentido (arts. 19 y 23 del *CC*) y que podría quedar sin mayor operatividad práctica. De esta manera se asegura, a la vez, la propia libertad de configuración de la cooperativa. Basta pensar, por ejemplo, en lo que podría ocurrir con una cooperativa solo integrada por mujeres (como MUJERCOOP) y los problemas que ese diseño tendría con la inclusión de la característica relativa a la valoración de la diversidad, el que vendría salvado con la exigencia de que la decisión que rechaza el ingreso de un socio deba ser fundada. En este sentido, solo se reputa discriminación aquella que es arbitraria, vale decir, la que carece de una justificación razonable según parámetros objetivos (art. 2º de la ley N° 20.609).

- d) La igualdad de derechos entre los socios viene ya garantizada por el art. 1º II de la LGC. De ahí que esa parte de la norma parezca redundante y, más to-

avía, poco operativa para el propósito que se pretende. De la lectura del nuevo inciso final propuesta para el art. 1º de la LGC parece desprenderse que el bien jurídico que se busca proteger es la diversidad y la equidad de género, en especial en lo que atañe a los gobiernos corporativos. Si esto es así, la norma debería hacer referencia más bien a la materia que expresamente interesa, y no a algo que ya viene tratado por la misma norma, y también de manera general por la Constitución Política (arts. 1º y 19 N° 2º) y el *Código Civil* (art. 55). Ella ha de aludir, por tanto, a la participación equitativa de las mujeres en la cooperativa y, concretamente, en su gobierno interno, como forma de promover una efectiva promoción de ellas en la vida social.

De igual forma, no cabe hablar en sentido estricto de 'igualdad', porque esta supone correspondencia o proporción exacta según el sentido natural y obvio de la expresión⁹ (art. 20 del *CC*), y tal no existe merced a la regla de integración prevista para el nuevo art. 25 de la LGC, donde se introduce un criterio de proporcionalidad basado en la composición de la entidad. De esto se sigue que sea mejor utilizar la expresión 'participación equitativa' en la formulación de esta parte de la nueva característica fundamental de las cooperativas. Ella, más correcta

⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992), p. 805.

desde el punto de vista que se quiere representar, no contradice las declaraciones sobre la materia existentes en tratados internacionales, que propenden hacia una igualdad de *facto* entre hombres y mujeres: ella existe en la medida que se asegura que el consejo de administración sea un reflejo de la real composición de la cooperativa, sin imponer una paridad que puede resultar artificial e, incluso, contraproducente bajo otros criterios (por ejemplo, en lo que atañe a la creación de externalidades negativas). Dicho en otras palabras, el propósito que hay detrás de este anhelo por romper el llamado “techo de cristal” que limita el ingreso de las mujeres a los órganos de dirección de las empresas es lograr una presencia equilibrada entre hombres y mujeres al interior de ellos, como la que existe en general en la sociedad civil, y no imponer una igualdad exacta o matemática.

En atención a las consideraciones anteriores se sugiere la siguiente redacción para esta parte de la indicación presidencial:

“Deben tender a la inclusión, así como también valorar la diversidad interna y promover la participación equitativa entre sus socios y socias”.

De igual forma, y por razones de coherencia sistemática, se recomienda que la indicación se extienda al art. 16 II de la LGC, que habría de quedar redactado de la siguiente forma:

“No podrá limitarse el ingreso de socios por razones políticas,

religiosas, sociales o de género, sin perjuicio del derecho del consejo de administración de calificar fundadamente el ingreso de nuevos socios”.

IV. EL ARTÍCULO 24 DE LA LGC

La segunda inclusión que efectúa la indicación en comentario atañe al art. 24 de la LGC, donde se incorporan los siguientes incisos octavo, noveno, décimo y undécimo:

“Las cooperativas que tengan 20 socios o menos podrán omitir la designación de un consejo de administración y, en su lugar, podrán designar un gerente administrador, al cual le corresponderán las atribuciones que esta ley y su reglamento confieren al consejo de administración. Sin embargo, la Junta General podrá disponer que el gerente administrador pueda desempeñar el total o parte de las atribuciones correspondientes al Consejo de Administración, en conjunto con uno o más socios que deberá designar.

Las cooperativas señaladas en el inciso anterior tampoco estarán obligadas a designar una junta de vigilancia, en cuyo caso deberán designar un inspector de cuentas titular y un suplente, que tendrán las atribuciones que esta ley y su reglamento confieren a la junta de vigilancia.

En su Consejo de Administración, la Cooperativa deberá

asegurar la representatividad de todos las socias y socios.

Para ello, el porcentaje que represente cada género entre los asociados deberá verse reflejado proporcionalmente en el Consejo de Administración”.

La formulación de la indicación pre-sidencial en la parte referida al modo en que se debe integrar el consejo de administración merece también algunos comentarios:

- a) El primero de ellos es de estilo¹⁰. No se ve razón para componer el texto utilizando mayúsculas iniciales en “consejo de administración” y “cooperativas”, cuando esa decisión es desaconsejada por las reglas gramaticales (es propiamente un anglicismo)¹¹. Es verdad que la LGC utiliza tal redacción para los órganos de la cooperativa (art. 20 y siguientes), pero no cuando se habla de esta última. Al menos se debería buscar una concordancia con los restantes incisos que se añaden al art. 24 LGC, que emplean alternativamente las mayúsculas y las minúsculas.
- b) Valga aquí, asimismo, lo dicho respecto del término ‘asociado’: él es extraño a la LGC, que habla históricamente de ‘socio’. Conviene, por tanto, mantener

este último íntegramente en la nueva redacción del art. 24 de la LGC, sobre todo para evitar confusiones con la nomenclatura dada a las corporaciones y sus miembros tras la reforma introducida en el título XXXIII del libro I del CC por parte de la ley N° 20.500.

- c) La norma tiene por objetivo que la composición del consejo de administración sea un reflejo de la diversidad de género existente entre los socios de una cooperativa. Si es así, ella se dirige a asegurar la ‘representación’ y no la ‘representatividad’: el primer término refiere la acción y efecto de representar, mientras que el segundo designa la cualidad de lo representativo¹². Para evitar reiteraciones, se aconseja sustituir el vocablo semejante (‘represente’) que existe en el último inciso del nuevo art. 24 de la LGC.
- d) Por cierto, y en razón de lo que ha quedado dicho en el apartado precedente, esa representación es equitativa y no igualitaria. Y lo es por lo que enseguida la norma aclara: el criterio de integración del consejo de administración es la proporcionalidad y no la equivalencia, y siempre con referencia a la composición de la cooperativa.
- e) Es necesario que la obligación que se impone a las cooperativas de asegurar una represen-

¹⁰ Como sugerencia general, quizá sea conveniente el restablecimiento de la desaparecida comisión permanente de corrección de estilo que existía en cada una de las cámaras.

¹¹ Véase REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2010), pp. 460, 470 y 482-483.

¹² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992), p. 1259.

tación equitativa de sus socios y socias aluda al momento en ella es exigible. Tal no puede ser otro que el de su elección. La razón de esta precisión estriba en que la proporción de género puede variar con el ingreso de nuevos socios con posterioridad a la elección del consejo de administración. ¿Significa esto que dicho órgano pierde en ese instante su legitimidad de ejercicio por el cambio sobreviniente de circunstancias? El principio de continuidad en la administración lleva a rechazar tal conclusión, y así parece desprenderse del espíritu de la reforma (nuevo art. 4° transitorio), pero el punto no es claro de la sola redacción de la norma. Convendría, pues, que él quedase precisado con claridad para evitar dificultades de interpretación y aplicación de la norma, sobre todo por las consecuencias que de ahí se pueden seguir.

- f) Los dos nuevos incisos referidos a la equidad de género bien pueden refundirse, con algunas correcciones de conectores, en uno solo. Esto permite ganar en técnica legislativa, que aconseja que cada inciso sea expresión de una unidad de sentido normativo.
- g) Sin duda, el punto más delicado es la sanción que conlleva la infracción de esta exigencia

de equidad de género en el interior de las cooperativas. La indicación asume que se trata de una obligación de resultado y no de medios, como fue la solución propuesta en España a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Su art. 73 incluía la equidad de género como parte de las medidas de responsabilidad social que podía adoptar una empresa:

“Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”.

Por la forma en que viene configurada la obligación de integración en la indicación presidencial, la nulidad absoluta es en rigor la sanción que debería aplicarse, puesto que se trata de una norma imperativa (“la cooperativa deberá asegurar [...]”) que no ha sido observada al elegir el consejo de administración (arts. 10 y 1681 del *CC*). Ella, empero, es un mecanismo complicado porque introduce el problema de acefalía en el gobierno de la entidad, incluso con efectos retroactivos (art. 1687 del *CC*). ¿Quiere decir que el consejo

de administración no integrado de forma equitativa es nulo desde su elección y que tal nulidad, así como las decisiones por él adoptadas, puede ser reclamada dentro de los siguientes diez años (art. 1683 del *CC*)? No parece que esta solución sea razonable.

De ahí que convenga dejar en claro que la contravención del art. 24 de la LGC no afecta la validez de la elección del consejo de administración, en línea con la tendencia existente en materia de sociedades de asegurar la continuidad en la gestión social¹³, pero que ella será sancionada como una infracción de las obligaciones de la propia ley (nuevo art. 58 de la LGC), dado que la participación equitativa y la diversidad interna constituyen una característica fundamental de las cooperativas (nuevo art. 1° VIII de la LGC). De esta suerte, se conjugan la necesidad de impulsar la equidad de género como un valor efectivo dentro de los gobiernos cooperativos y la salvaguarda de los intereses de terceros respecto de la propia constitución del consejo de administración. De lo contrario, se introduce un aspecto que será fuente segura de controversia tras la promulgación de la ley.

La manera de aclarar este punto es doble. Una primera

solución consiste en agregar una mención expresa a aquel en el nuevo art. 58 de la LGC que propone el proyecto¹⁴. Ella parece, empero, innecesaria desde que la letra e) de dicho artículo tipifica como infracción grave cualquier incumplimiento de las obligaciones de la LGC, el RLG y los estatutos que no esté sancionado por una norma especial, que es precisamente el carácter que reviste el deber de integrar los consejos de administración según la equidad de género. Con esa redacción, el nuevo art. 58 de la LGC introduce la sanción administrativa como regla de cierre de tales infracciones, con exclusión de la nulidad (art. 10 del *CC*). La otra solución, que parece, incluso, más aconsejable, es hacer referencia al carácter de la infracción a propósito del artículo transitorio que marca la vigencia de esta obligación, para despejar así toda duda. Valga, entonces, lo que se dirá respecto de ella en el próximo apartado.

- h) Para evitar posibles fraudes de ley, la norma que se propone para la integración de los consejos de administración debería comprender a los consejeros suplentes (art. 24 II de la LGC).
- i) Cumple hacer presente que la equidad de género solo se propone para el consejo de administración y no así para

¹³ Lo que explica, por ejemplo, la existencia de la ley N° 19.499 sobre saneamiento de vicios formales en la constitución de una sociedad.

¹⁴ Véase ALCALDE (2014), p. 413.

la junta de vigilancia, órgano social donde el Derecho Comparado ve la sede idónea para tal equiparación¹⁵. Si el objetivo es avanzar hacia la diversidad en la línea sugerida por la recomendación N° 193/2002 de la OIT y en los demás documentos relativos de manera específica a esta materia, no se ve razón para que la regla de la proporcionalidad no comprenda, asimismo, a la junta de vigilancia o, incluso, a otros órganos de creación estatutaria. Los incisos finales del art. 24 de la LGC bien podrían replicarse, con las modificaciones que sean del caso, como nuevo art. 28 II de la LGC.

- j) Por último, la regla sobre integración proporcional del consejo de administración según la diversidad de género existente en la cooperativa no comporta una contradicción con el principio de gestión democrática (segundo principio cooperativo)¹⁶. Primero, porque este atañe a la forma en que se gobierna una cooperativa, donde los socios participan activa e igualitariamente y sin que sea relevante el aporte de capital. Segundo, porque el principio exige que los representantes sean elegidos, y esa forma de promoción no se ve comprometida por la regla que

ahora se comenta, que solo exige que entre aquellos que resulten electos haya correspondencia con la proporción de socios y socias que integra la cooperativa¹⁷. Tercero, y quizá más importante todavía, porque los principios cooperativos no pueden prevalecer sobre normas de superior jerarquía como son los tratados internacionales (art. 5° de la CPR), entre ellos la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer ratificada por Chile a través del DS 789/1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Claro es, que este mismo carácter puede significar que la discusión parlamentaria se entrase y se exijan los quórum de aprobación propios de las garantías constitucionales (art. 66 de la CPR). Existe, por ejemplo, el precedente de España, donde la materia viene tratada por la ya mencionada ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por lo expuesto, se sugiere la siguiente redacción a los nuevos incisos

¹⁷ Por eso, es discutible la sugerencia efectuada por los otros miembros de la Mesa sobre Marcos Normativos en el sentido de alterar la ponderación de voto entre socios y socias de la cooperativa (véase el texto en la n. 2). Ella contraviene expresamente el principio de gestión democrática de la entidad, del cual se sigue la igualdad de voto entre los socios (“un socio, un voto”), que no admite excepciones en las cooperativas de primer grado salvo excepciones suficientemente calificadas, las que aquí no concurren.

¹⁵ Véase, por ejemplo, EMBID (2013).

¹⁶ Sobre dicho principio: ALCALDE (2009), pp. 247-257.

décimo y undécimo (aquí refundidos) del art. 24 de la LGC:

“En su consejo de administración, la cooperativa deberá asegurar una representación equitativa de todos sus socios y socias. Con ese fin, el porcentaje de cada género que exista entre los socios habrá de verse reflejado proporcionalmente en este órgano al momento de su elección. Igual criterio regirá respecto de los consejeros suplentes”.

De igual manera, se propone el siguiente nuevo art. 28 II de la LGC:

“En su junta de vigilancia, la cooperativa deberá asegurar igualmente una representación equitativa de todos sus socios y socias. A tal objeto, el porcentaje de cada género que exista entre los socios habrá de verse reflejado proporcionalmente en dicho órgano al momento de su elección”.

V. EL NUEVO ARTÍCULO 4° TRANSITORIO

La indicación presidencial añade, por último, un nuevo ar. 4° transitorio a la ley con que habrá de promulgarse la reforma de la LGC. Tiene éste el siguiente tenor:

“Las cooperativas tendrán un plazo de 3 años contados desde la promulgación de esta ley para dar cumplimiento a lo esta-

blecido en el artículo 24, inciso séptimo”.

En principio, el plazo para que las cooperativas adapten sus gobiernos corporativos a la equidad de género, aunque breve (en España, por ejemplo, el lapso previsto para la adecuación fue de ocho años), parece correcto, dado que el art. 54 del RLGCE establece que, en defecto de estipulación en los estatutos, los miembros del consejo de administración duran dos años en sus cargos. Tres años es así un tiempo razonable para que las cooperativas adapten su estructura interna a los nuevos requerimientos de la ley.

Con todo, la referencia al art. 24 VII de la LGC es incorrecta. El proyecto de reforma ordena introducir un nuevo inciso quinto, de manera que el actual inciso sexto (delegación de facultades del consejo de administración en el gerente y en otras personas) pasa a ser el séptimo. Los relativos a la simplificación del gobierno corporativo en cooperativas con veinte socios o menos y a la equidad de género se agregan enseguida, como incisos octavo, noveno, décimo y undécimo (N° 2 de la indicación presidencial). Si esto es así, el artículo cuarto transitorio debe decir que el plazo de tres años se refiere a los incisos décimo y undécimo del art. 24 de la LGC, o solo al décimo si se sigue la redacción propuesta en el apartado anterior de estas notas. La alternativa de simplificar la estructura de gobierno es optativa (“las cooperativas que tengan 20 socios o menos podrán omitir [...]”), por lo que no podría ser coercitivamente exigida. Tampoco que en tal estructura de gobierno exista proporcionalidad,

dado que hay discrecionalidad de la cooperativa para simplificar hasta tal punto su estructura interna y evitar así los problemas propios de la composición de un consejo de administración.

De igual forma, y por una mejora de estilo, convendría invertir la relación de artículo e incisos, poniendo primero estos últimos.

El punto que genera más dudas en torno a este artículo es, empero, el relativo a la sanción que trae consigo el hecho de no integrar equitativamente un consejo de administración. Ha quedado dicho que la sanción no puede ser la nulidad absoluta, por las consecuencias que ella entraña, y que el sistema de la LGC lleva a concluir que la reacción del ordenamiento jurídico en contra de tal infracción es la vía administrativa, a través de las multas que puede imponer el Departamento de Cooperativas (ahora incorporado en una estructura funcional superior, como es la División de Asociatividad y Economía Social de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, merced a la resolución exenta N° 1774/2014 de dicha repartición) en el ejercicio de sus facultades sancionadoras. El nuevo art. 58 letra e) de la LGC abona esta conclusión, al señalar que todo incumplimiento de la LGC, el RLGC y los estatutos que no tenga una sanción especial será considerado infracción grave. Como fuere, es conveniente hacer explícito este efecto en el nuevo transitorio propuesto por la indicación presidencial en comento, despejando la nulidad como curso de acción posible.

Se sugiere, en consecuencia, la siguiente redacción para el art. 4° transitorio:

“Las cooperativas tendrán un plazo de tres años contados desde la promulgación de esta ley para dar cumplimiento a lo establecido en los incisos décimo y undécimo [o sólo en el inciso décimo] del artículo 24. La contravención de la participación proporcional a cada género en el consejo de administración comportará una infracción de las obligaciones de la presente ley de acuerdo con el artículo 58 letra e)”.

VI. CONCLUSIONES

Si el proyecto de reforma de la Ley General de Cooperativas que hoy se encuentra en su segundo trámite constitucional en el Senado continúa su tramitación como hasta ahora, estas entidades serán las primeras en incluir normas sobre equidad de género. Lo que se disponga para ellas constituirá, entonces, un adelanto de la disciplina que se comenzará a replicar en otras formas asociativas, comenzando por las asociaciones gremiales. Ahí reside la importancia de discutir los alcances de la política de género en el plano estructural de la empresa, sobre todo cuando esta ha sido mencionada como una de las bases institucionales que deberá contener la nueva Constitución Política prometida por la presidenta Michelle Bachelet.

En este ámbito, las concretas políticas sociales tienen la función tanto de combatir cualquier injusta discriminación sexual como de saber dar reconocimiento a las aspiraciones y necesidades de cada cual desde una

efectiva materialización del deber del Estado de promover la igualdad de oportunidades con independencia de cualquier elemento accidental (art. 1° V de la CPR). Sin embargo, esta defensa y promoción de la idéntica dignidad y de los valores personales comunes de todo ser humano deben armonizarse con un no menos cuidadoso reconocimiento de la diferencia y reciprocidad existente entre hombres y mujeres, especialmente en aquellas cuestiones donde sea precisa la realización del propio carácter masculino o femenino. Ello no es el caso en lo que atañe a la conformación de los gobiernos corporativos.

En este sentido, y dado que la equidad de género viene configurada como una obligación de resultados y no de medios, la regla de proporcionalidad de acuerdo con la composición de la base asociativa de la entidad parece la más adecuada. Ella garantiza que la participación de las mujeres en el gobierno corporativo guardará correspondencia con la realidad de la entidad, sin reglas artificiales que supongan imposiciones no justificadas. Claro que esa integración no debe comprometer el principio de continuidad de la gestión, de forma que el incumplimiento de la obligación legal de conformar el órgano de administración (y también el de control) según la equidad de género debe traer consigo una sanción administrativa y nunca comportar la nulidad inicial o sobrevenida de la elección de dicho órgano.

El debate recién está comenzando y queda por ver cómo la equidad de

género se propondrá para las sociedades civiles y comerciales, especialmente en aquellas que no tienen un órgano de administración de configuración legal y reglamentaria.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALDE SILVA, Jaime (2014). “Perspectivas de reforma del derecho cooperativo”. *Revista Chilena de Derecho Privado* N° 22. Santiago, julio.
- ALCALDE SILVA, Jaime (2011). “El marco jurídico cooperativo y sus perspectivas de reforma”, en María F. VÁSQUEZ PALMA (dir.). *Estudios de Derecho comercial*. Santiago: AbeledoPerrot/LegalPublishing.
- ALCALDE SILVA, Jaime (2009). “Los principios cooperativos en la legislación chilena”. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*. N° 19. Madrid.
- BACHELET JERIA, Michelle (2013). *Chile de todos. Programa de gobierno. 2014-2018*. Santiago: Edición electrónica.
- EMBID IRUJO, José Miguel (2013). “El significado de la igualdad entre hombres y mujeres en el derecho de sociedades”, en Ana María TOBÍO RIVAS et al. (eds.). *Estudios de derecho mercantil. Libro homenaje al Prof. Dr. Dr.h.c. José Antonio Gómez Segade*. Madrid: Marcial Pons.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2010). *Ortografía de la lengua española*. Madrid: Espasa Libros.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1992). *Diccionario de la lengua española*. 21ª ed. Madrid, Espasa Calpe.