

Yolanda Valdeolivas García

Proyecto de Ley Orgánica de paridad

El Boletín Oficial de las Cortes Generales de 15 de diciembre de 2023 publica el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, cuya tramitación parlamentaria aprobó el Consejo de Ministros de esa misma semana. La norma, que actualiza la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en tanto punto de partida de los principales avances logrados en esta materia en nuestro país, introduce a su vez modificaciones en un buen número de leyes concordantes. Este proyecto ya estaba tramitándose en segunda vuelta durante la pasada legislatura, habiéndose remitido al Congreso de los Diputados para su aprobación definitiva, aunque el mismo decayó, como se recordará, por la convocatoria de elecciones generales, sin que se adviertan ahora significativas variaciones respecto de su versión precedente.

Esta normativa a tramitar ahora de nuevo supone, además, la transposición de la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. No obstante, el Proyecto no se limita a la mera transposición de las disposiciones de la Directiva aprobadas en relación con las sociedades cotizadas, sino que afecta a otras materias y ámbitos que superan el estricto mandato europeo¹.

En este sentido, el propósito del legislador entronca con la voluntad de seguir profundizando en el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres a través, esencialmente, del impulso del principio de “presencia o composición equilibrada” de diversos cargos u órganos de toma de decisiones, así como de otros ámbitos dispuestos a esos mismos fines, asegurando una representación suficiente de ambos sexos en dichas esferas de responsabilidad o ejercicio de poder. Objetivo ya presente en la Ley Orgánica 3/2007, aun cuando en esta última no se dio el paso de cuantificar este principio de paridad o representación significativa de ambos sexos que ahora sí identifica expresamente el Proyecto.

Las principales novedades contenidas y que afectan a las empresas (ciertas empresas) pueden resumirse en las siguientes modificaciones:

- i) En las sociedades cotizadas se obliga a una composición del consejo de administración que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado, de modo que hombres y mujeres no puedan superar el sesenta por ciento ni ser inferior al cuarenta por ciento del total. El número total de consejeros a considerar mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración. Si dicho porcentaje se ve afectado por fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas (pérdida de su capacidad de obrar o inhabilitadas legalmente), o a consecuencia de la renuncia voluntaria de los miembros que produzca una vacante anticipada, la sociedad cotizada deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, debiendo recuperarse el porcentaje adecuado de forma definitiva en la primera junta general de accionistas posterior a la vacancia producida.

1. Así, en el ámbito del Régimen Electoral, obliga a las candidaturas en elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y, en fin, Senado cuando se agrupen en listas, tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa, de modo que la Junta Electoral no aceptará las candidaturas que incumplan esta regla, tanto para los candidatos como para los suplentes. Por otro lado, la paridad se extiende a órganos de relevancia constitucional, en particular, Tribunal Constitucional, Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Consejo Fiscal y Consejo General del Poder Judicial, afectando igualmente al Gobierno y Administración General del Estado. Finalmente, el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres se extiende a la composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por representante de aquellas.

- ii) Si una sociedad cotizada no alcanza los objetivos establecidos, habrá de ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar su consecución, mediante un procedimiento que permita la apreciación comparativa de aptitudes y capacidades, establecidos con anterioridad al proceso de selección.
- iii) El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible, remitiéndose dicha información, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- iv) Se prevé la obligación de velar por que dicha representación equilibrada se extienda igualmente a los puestos de alta dirección.
- v) Se establecen medidas sancionadoras para los casos de incumplimiento.
- vi) Se identifican los órganos competentes para la promoción, análisis, seguimiento y apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración.
- vii) Esta obligación de presencia equilibrada se extiende a los consejos de administración de las entidades de interés público cuyo número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

CONTACTOS



Yolanda Valdeolivas
Of Counsel de Laboral,
compensación y beneficios
yvaldeolivas@perezllorca.com
T. +34 91 389 01 80

www.perezllorca.com | [Barcelona](#) | [Brussels](#) | [Lisbon](#) | [London](#) | [Madrid](#) | [New York](#) | [Singapore](#)

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 19 de diciembre de 2023 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca

