

Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

El pasado 15 de diciembre de 2023 se publicó en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales* el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que modifica, entre otras, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión e introduce nuevas obligaciones en materia de equilibrio de género en, entre otros, los consejos de administración y la alta dirección de las sociedades cotizadas y las entidades de interés público que cumplan con determinados umbrales. A continuación compartimos un resumen de sus aspectos más relevantes, que, como es natural, podrían sufrir modificaciones durante la tramitación parlamentaria. Puede consultarse el texto completo del Proyecto de Ley Orgánica en el siguiente [enlace](#).

- **Traspone 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 (“**Directiva**”).
- Modifica la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) y la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (“**LMV**”) y va más allá de lo exigido por la Directiva. También afecta a normativa de otros ámbitos (Tribunal Constitucional, Tribunales de Justicia, Gobierno, Administración General del Estado, colegios profesionales, electoral, etc.).
- En el ámbito societario, se aplica a:
 - **sociedades cotizadas** en mercados regulados; y
 - **sociedades no cotizadas** en mercados regulados que, bajo la normativa de auditoría de cuentas, tengan la consideración de **entidad de interés público** (véase [art. 3.5](#) de la ley de auditoría de cuentas y [art. 8](#) del reglamento de auditoría de cuentas) y cumplan con dos umbrales: n.º medio de trabajadores durante el ejercicio > 250 e importe neto de la cifra anual de negocios > 50 M€ o activo > 43 M€, desde el ejercicio siguiente al que concurren.
- Introduce las siguientes obligaciones relativas al **consejo de administración**:
 - **Tener** una presencia mínima del **40 %** de personas del **sexo menos representado**, entendido como el número de consejeros que determine el porcentaje más cercano al 40 % y sin superar el 49 % (art. 529 bis.3 LSC). Por ejemplo, en un consejo de ocho ese número sería tres y en un consejo de doce ese número sería cinco.
 - **Ajustar** los **procesos de selección** conforme a determinadas reglas que garanticen un procedimiento no discriminatorio cuando no se cumpla el umbral del 40 % para garantizar la consecución de dicho objetivo (art. 529 bis. 4 y 5 LSC) y **demostrar** en los **procesos judiciales**

que pueda iniciar un candidato descartado que se actuó correctamente al no seleccionar a la persona del sexo menos representado (art. 529 bis. 7 LSC).

- **Informar** anualmente a la **junta general** sobre las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres y las posibles sanciones por incumplimiento (art. 529 bis. 6 LSC), y **elaborar** y **publicar** anualmente, integrada en el informe de sostenibilidad, determinada información sobre la representación del sexo menos representado y, en el caso de las sociedades cotizadas, **remitir** esa información a la **CNMV** (art. 529 bis. 9,10 y 11 LSC).
- Introduce las siguientes previsiones relativas a la **alta dirección** (art. 529 bis. 8 LSC):
 - **Velar** por una presencia mínima del **40 %** de personas del **sexo menos representado**.
 - **Detallar** en la **memoria** el cumplimiento de este umbral y, en caso de que no se cumpla, proporcionar una explicación detallada de los motivos y medidas adoptadas (principio de cumplir o explicar).
- El **seguimiento** de la evolución del equilibrio de género se encomienda a la **CNMV** en relación con las sociedades cotizadas y al **Instituto de las Mujeres** (Ministerio de Igualdad) en relación con las entidades de interés público.
- En el caso de sociedades cotizadas, el incumplimiento de las nuevas obligaciones previstas en la LSC en esta materia se considerará **infracción grave** bajo el art. 292 LMV.
- Se propone que resulte de aplicación para sociedades cotizadas desde:
 - el **30 de junio de 2024** para las **35 sociedades** con **mayor capitalización bursátil** en la fecha de entrada en vigor de la ley (téngase en cuenta que no necesariamente serán todas las sociedades integrantes del IBEX 35, pues la inclusión en el índice tiene en cuenta otros criterios además de la capitalización);
 - el **30 de junio de 2025** para sociedades con **capitalización bursátil > 500 M€** en la fecha de entrada en vigor de la ley; y
 - el **30 de junio de 2026** para sociedades con **capitalización bursátil < 500 M€** en la fecha de entrada en vigor de la ley.

Para las **entidades de interés público** distintas de las sociedades cotizadas se propone una aplicación **gradual**, debiendo alcanzar el 33 % del sexo menos representado en el consejo de administración y en la alta dirección el 30 de junio de 2026 y el 40 % el 30 de junio de 2028.

ABOGADOS DE CONTACTO



Carlos Paredes Galego
+34915860334
carlos.paredes@uria.com



Marta Ríos Estrella
+34915860367
marta.rios@uria.com



Carla Alonso Cogollos
+34915860778
carla.alonso@uria.com