

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

El pasado 2 de agosto de 2024 se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* la 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 los aspectos más relevantes. Puede consultarse el texto completo de la 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, en algunos aspectos, va más allá de lo exigido por la Directiva. También afecta a normativa de otros ámbitos (entre otros, Tribunal Constitucional, Tribunales de Justicia, Gobierno, Administración General del Estado, colegios profesionales, régimen electoral, radio y televisión de titularidad estatal, fundaciones y tercer sector de acción social, órganos de representación sindical y asociaciones empresariales) e incorpora modificaciones normativas relacionadas con aspectos relativos a la igualdad y también otros ajenos a la representación paritaria en diversos campos (estabilidad presupuestaria, deporte, etc.), que no son objeto de esta nota.
- 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 además **cumplan** con dos **umbrales**: (i) n.º medio de trabajadores durante el ejercicio > 250 e (ii) importe neto de la cifra anual de negocios > 50 M€ o activo > 43 M€, desde el ejercicio siguiente al que concurren estos requisitos.
- Introduce las siguientes obligaciones relativas al **consejo de administración**:
 - **Velar** por que los **procedimientos de selección** de sus miembros **favorezcan la igualdad** entre mujeres y hombres.
 - **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.

En el caso de las entidades de interés público controladas, directa o indirectamente, por una familia, se permite excluir de este cómputo, a criterio de la sociedad, a los consejeros ejecutivos y dominicales.

- **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 de las cuentas anuales** 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** y al **Instituto de las Mujeres** (Ministerio de Igualdad), en relación con las **sociedades cotizadas**;
 - la **CNMV** y al **Instituto de las Mujeres**, en **colaboración con los organismos homólogos** de las distintas comunidades autónomas, en relación con las **entidades de interés público** (salvo las entidades aseguradoras); y
 - la **Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones**, en relación con las **entidades aseguradoras**, que deberá informar anualmente a la CNMV y al Instituto de las Mujeres.
- 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.
- Resulta de aplicación para sociedades cotizadas desde:
 - el **30 de junio de 2026** para las **35 sociedades** con **mayor capitalización bursátil** al cierre del día 22 de agosto de 2024 (tégase en cuenta que no necesariamente coincidirán con las sociedades integrantes del IBEX 35 en junio de 2026, tanto por el desfase temporal entre el momento de observación de la capitalización y el fin del plazo transitorio de la norma como por el hecho de que la inclusión en el índice tiene en cuenta otros criterios además de la

capitalización, tales como la liquidez y el volumen diario de contratación, y porque el índice puede incluir sociedades extranjeras a las que no les es de aplicación la normativa española); y

- el **30 de junio de 2027** para el **resto de sociedades cotizadas** en mercados regulados.

Para las **entidades de interés público** distintas de las sociedades cotizadas aplica **gradualmente**, 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 2029.

Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028, y las que afectan a colegios profesionales se aplicarán asimismo gradualmente, debiendo alcanzar el 40 % del sexo menos representado en Juntas de Gobierno o Consejos Generales el 30 de junio de 2029.

ABOGADOS DE CONTACTO



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



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



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