

RocaJunyent Informa

21 de diciembre de 2023

Departamento de Derecho Inmobiliario

El camino hacia la paridad: La nueva Ley Orgánica y su impacto en la representación empresarial

El 5 de diciembre de 2023 el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley de Paridad (Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres), iniciándose su tramitación parlamentaria.

El Proyecto, que transpone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, se ha publicado en el boletín Oficial de las Cortes Generales el 15 de diciembre.

La norma establece que los consejos de administración de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación deberán tener una composición acorde con el principio de paridad, de modo que **el número de mujeres no podrá ser inferior al 40% del total de miembros del consejo**.

Las empresas a las que afectará la norma una vez aprobada son: (i) empresas cotizadas y (ii) entidades consideradas de interés público conforme a la Ley de Auditoría de Cuentas a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos: (a) que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y (b) que 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.

Las sociedades que no cumplan esta obligación deberán ajustar los procesos de selección de forma que se establezca un procedimiento no discriminatorio para garantizar la consecución de dicho objetivo.

En el caso de las empresas cotizadas, el incumplimiento de estas disposiciones se considera una infracción grave, que puede dar lugar a la imposición de sanciones e incluso a la suspensión de la cotización en bolsa y amonestación pública. Las multas pueden alcanzar el mayor de los siguientes importes:

- (a) El triple del beneficio bruto obtenido como consecuencia de los actos u omisiones en que consista la infracción,
- b) El 2 por 100 de los recursos propios de la entidad,
- c) el 2 por 100 del total de los fondos, propios o ajenos, empleados en la infracción, o
- d) 300.000 euros.

El Proyecto también establece el principio de **igualdad de género en los puestos de alta dirección** para las empresas cotizadas, con el objetivo de alcanzar el 40% del sexo menos representado. En caso de incumplimiento de la obligación, deberá explicarse los motivos y medidas adoptadas, conforme al principio "*comply or explain*".

Adicionalmente, las empresas cotizadas deberán incluir determinada información sobre la representación del sexo menos representado en el informe de sostenibilidad y remitir esa información a la CNMV, publicar la información en la página web e informar anualmente a la junta general sobre las medidas exigidas por la norma y las posibles sanciones por incumplimiento.

Los plazos para cumplir las anteriores obligaciones son:

- Empresas del Ibex 35: hasta el 30 de junio de 2024;
- Empresas cotizadas con una capitalización bursátil superior a 500 millones de euros: hasta el 30 de junio de 2025.
- Empresas con una capitalización bursátil inferior a 500 millones de euros: hasta el 30 de junio de 2026.

Para las entidades de interés público distintas de las sociedades cotizadas se establece una aplicación gradual, debiendo alcanzar el 33% de mujeres 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.