

Nuevas exigencias de paridad para entidades de interés público

Legal flash España

31 de julio de 2024



Aspectos clave

- > **Entidades obligadas:** las entidades de interés público ("EIP") que no sean sociedades cotizadas, a partir del ejercicio siguiente en que cumplan con estos dos umbrales:
 - Número medio de más de 250 trabajadores empleados durante el ejercicio.
 - Importe neto de la cifra anual de negocios superior a los 50M€ o activo superior a 43M€.
- > **Cuota legal mínima en el consejo del sexo menos representado:** el 33 % a fecha de 30 de junio de 2026 y el 40 % el 30 de junio de 2029. A efectos del cálculo de estos umbrales, las sociedades controladas, directa o indirectamente, por una familia podrán excluir del cómputo a los consejeros ejecutivos y dominicales.
- > **Ajustes en los procesos de selección:** cuando una EIP no alcance esta cuota mínima, deberá ajustar su proceso de selección de consejeros para dar preferencia al candidato del sexo menos representado en caso de igualdad de competencia, salvo que existan motivos de mayor alcance jurídico que lo justifiquen.
- > **Nuevas medidas de transparencia.**
- > **Alta dirección:** norma programática para incrementar la paridad, sometida al principio de "cumplir o explicar".



Introducción

El pasado 23 de julio de 2024, el Congreso de los Diputados aprobó definitivamente la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (“**Ley de Paridad**”), que impone nuevas obligaciones a determinadas entidades de interés público (“**EIP**”). Tal y como señalan sus expositivos, la Ley de Paridad no se ha limitado a transponer la Directiva 2022/2381/UE (“**Directiva**”), que afecta solo a las sociedades cotizadas, sino que ha optado por extender algunas medidas a un mayor número de compañías con el propósito de “*seguir avanzando en la consecución de los objetivos de igualdad de género en la economía española*”. No obstante, dado los diferentes puntos de partida entre las sociedades cotizadas y estas EIP, se ha establecido una entrada en vigor diferida para estas obligaciones.

En relación con las nuevas obligaciones para sociedades cotizadas, véase Legal Flash | Paridad obligatoria en los consejos de las cotizadas.

¿A qué EIP afecta?

- De acuerdo con la nueva Disposición Adicional Decimosexta de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) las nuevas obligaciones afectan a las **EIP, que no sean sociedades cotizadas, a partir del ejercicio siguiente en que cumplan con estos dos umbrales:**
 - Número medio de más de **250 trabajadores** empleados durante el ejercicio.
 - Importe neto de la **cifra anual de negocios superior a los 50M€ o activo superior a 43M€.**
- Recordamos que son EIP las entidades que, conforme a la Ley de Auditoría y su normativa de desarrollo, tienen una “*importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados*”. Entre otras:
 - Las entidades que, por tamaño, sean consideradas de interés público (importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000 M € y a 4.000 empleados, respectivamente).
 - Emisores de valores en mercados regulados españoles. Por ejemplo, una sociedad que haya emitido bonos u obligaciones en AIAF.



- Sociedades admitidas a negociación en el segmento de empresas en expansión de BME Growth.
- Entidades de crédito y aseguradoras.
- ESIS e IIC que cumplan determinados requisitos.
- Grupos de sociedades cuya dominante sea una EIP.

¿Cuáles son las nuevas obligaciones?

> Cuota mínima obligatoria en el consejo

El sexo menos representado en el consejo deberá alcanzar el **33 % a fecha 30 de junio de 2026** y el **40% el 30 de junio de 2029** (Disposición Adicional Decimosexta LSC y Disposición Transitoria Primera 5 Ley de Paridad).

A efectos del cálculo de este umbral:

- Se establece una regla especial para sociedades familiares (Disposición Adicional Decimosexta LSC). Cuando se trate de una sociedad controlada, directa o indirectamente, por una familia, podrá excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, a los consejeros ejecutivos y los dominicales. A tales efectos, se entenderá por “control” lo dispuesto en el art. 42 del Código de Comercio, y por “familia” las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado. Las categorías de “consejero ejecutivo” y “consejero dominical” son las previstas para las sociedades cotizadas en el art. 529 duodécimas 3 LSC.
- Se tendrá en cuenta la regla de redondeo prevista en el art. 5.2 de la Directiva para determinar el número de miembros del sexo menos representado que habría que nombrar en función del tamaño del consejo para cumplir con el umbral mínimo. El porcentaje deberá ser el más cercano al 40 % sin que pueda superar, en ningún caso, el 49 % de los miembros del consejo. A efectos prácticos, en el Anexo de la Directiva se incluye una tabla de ejemplos.



- Se permite excepcionar la regla de paridad en favor de las mujeres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una justificación (Disposición Adicional Primera Ley de Paridad).

En caso de que se produzca un incumplimiento del porcentaje mínimo establecido debido a una vacante anticipada en el consejo de una sociedad anónima, la paridad deberá restituirse, con carácter provisional, a través del nombramiento por cooptación y, de forma definitiva, en la primera junta que se celebre.

> **Ajustes en los procesos de selección de los consejeros**

Cuando una de estas EIP no alcance la cuota mínima obligatoria en el consejo deberá ajustar su proceso de selección de consejeros en los términos previstos en el nuevo art. 529 bis 4 LSC que, entre otros, prevé la necesidad de selección del candidato del sexo menos representado en caso de igualdad de competencia entre los candidatos. De manera excepcional, se podrá incumplir esta obligación si existen motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

Aquellos candidatos a consejeros que hayan sido evaluados tendrán derecho a que, a su requerimiento, la sociedad les comunique los criterios de capacitación en que se basó la elección, la apreciación comparativa entre las personas candidatas, y los motivos por los que se eligió a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.

> **Inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales**

De acuerdo con el art. 529 bis 7 LSC, la EIP deberá acreditar que actuó correctamente al no seleccionar a la persona candidata a miembro del consejo del sexo infra representado cuando esta inicie un proceso judicial y de sus alegaciones se deduzca que tiene una igual capacitación a la persona seleccionada.

> **Nuevas medidas de transparencia**

- Junta general. La EIP deberá informar con carácter anual a la junta sobre las medidas exigidas en materia de equilibrio entre hombres y mujeres en el consejo, y las posibles sanciones derivadas de su incumplimiento que pudieran afectar a la entidad.



- Página web e informe de sostenibilidad. El consejo tendrá que informar cada año sobre la presencia del sexo menos representado en el consejo en la página web — donde se mantendrá accesible durante 10 años— y en el informe de sostenibilidad. El informe de sostenibilidad deberá detallar la composición del consejo desde el punto de vista de sexo —diferenciando entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos— y las acciones que se hayan realizado para cumplir con los porcentajes de paridad. En caso de no haber alcanzado dichos porcentajes, deberá explicar las causas y las medidas correctoras que se hayan tomado o se vayan a tomar.

➤ Paridad en la alta dirección

- Norma programática. Las EIP deberán velar por que la alta dirección (concepto no definido expresamente en la Ley de Paridad) tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 33 % del sexo menos representado a fecha de 30 de junio de 2026 y del 40 % el 30 de junio de 2029.
- Principio de cumplir o explicar. La memoria de las cuentas anuales tendrá que detallar el cumplimiento de esta norma programática y, cuando no se alcancen los porcentajes mínimos, los motivos y las medidas adoptados para alcanzarlos.

¿Quién promociona el cumplimiento de estas obligaciones?

- La Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres adscrito al Ministerio de Igualdad se encargarán, en colaboración con los organismos homólogos de las distintas Comunidades Autónomas, de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones previstas para las EIP en la Ley de Paridad. Como excepción, esta labor corresponderá a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en el caso de las entidades aseguradoras.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

