



CIRCULAR LABORAL 27/2024

29 de agosto de 2024

LA LEY DE PARIDAD: NUEVAS OBLIGACIONES PARA LAS DENOMINADAS ENTIDADES DE INTERÉS PÚBLICO.

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado

En nuestra última [Circular 26/2024](#) ya informábamos de la entrada en vigor, el pasado 22 de agosto, de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. La popularmente conocida como Ley de Paridad.

Si bien en esa Circular ya indicábamos que desde su publicación en el BOE el pasado 2 de agosto, se ha estado más pendiente de los garrafales errores formales que contenía la Disposición Final 9ª de esa norma al modificar determinados artículos del ET (53 y 55) en el ámbito de los despidos nulos – realmente algo que nada tiene que ver con el objeto y contenido de esa norma – hay cuestiones de fondo que por su trascendencia no se pueden obviar.

A este respecto debemos recordar, que esta nueva Ley viene a trasponer la Directiva Europea 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas. No obstante esta nueva Ley que comentamos va más allá y lleva a cabo **una extensión de los parámetros de paridad que se establecen en esa norma comunitaria elevando sus exigencias no solo a los consejos de administración sino también a los denominados cuerpos de “alta dirección”. Y, además, ello no solo se aplica a las empresas cotizadas, sino también a aquellas consideradas como “empresas de interés público” (en adelante EIP.)**

Esta exigencia de paridad en la alta dirección – figura que esa nueva norma no define sino que simplemente cita – ha generado preocupación en las empresas y, una vez más ante la falta de claridad en su redactado, la ya clásica inseguridad jurídica a la que estamos tan acostumbrados últimamente.

Pero, conozcamos a quién van dirigida esas nuevas obligaciones ampliadas, en qué consisten y qué plazos se han fijado para su cumplimentación al igual que otros aspectos relacionados y de necesario conocimiento general.

1. ¿Qué es una EIP?

- a. En atención al nuevo redactado de la Disposición adicional 16ª de la Ley de Sociedades de Capital, estas nuevas obligaciones afectaran a las entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, tengan la consideración de *entidades de interés público (EIP)*, que no sean sociedades cotizadas, a partir del ejercicio siguiente en que cumplan con estos dos umbrales:
 - i. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.
 - ii. Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.
- b. La Ley 22/2015, de 20 de julio, y sus reglamentos de desarrollo, definen, de forma general a las EIP en este sentido: *“... son aquellas empresas que tienen una importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados”*.
- c. Así, son EIP (entre otras):
 - i. 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).
 - ii. Emisores de valores en mercados regulados españoles.
 - iii. Entidades de crédito y aseguradoras.
 - iv. Grupos de sociedades cuya dominante sea una EIP.

2. ¿Cuáles son esas nuevas obligaciones de paridad para las EIP indicadas en el anterior apartado 1 a?

- a.** En primer lugar, el sexo menos representado en el consejo de administración deberá alcanzar, al menos, el 33% a fecha 30 de junio de 2026 y el 40% a fecha 30 de junio de 2029. *(Recordar que en las empresas cotizadas el plazo es más corto: el 40% se debe alcanzar antes del 30 de junio de 2026 para las empresas del IBEX 35 y antes del 30 de junio de 2027 para el resto de cotizadas.)*

Para las sociedades familiares se establecen unas reglas especiales para alcanzar esos umbrales indicados. Concretamente, 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.

- b.** Por lo que respecta a los ajustes en los procesos de selección de consejeros, si las EIP no alcanzan los porcentajes mínimos obligatorios en el consejo se deberá ajustar su proceso de selección de aquellos de forma que prevea la necesidad de selección del candidato del sexo menos representado en caso de igualdad de competencia entre los candidatos. Inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales.

- c. Pero quizás la cuestión más polémica y novedosa son las medidas de paridad en la “alta dirección” de estas empresas.**

En atención a las previsiones de esta nueva norma y las modificaciones legales en otras por ella operada, las EIP velarán por el hecho de que su “alta dirección” tenga una composición paritaria 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. *(Igualmente en este ámbito los plazos son más cortos para las cotizadas: el 40% se debe alcanzar antes del 30 de junio de 2026 para las empresas del IBEX 35 y antes del 30 de junio de 2027 para el resto de cotizadas.)*

¿Y cuál es el problema de la norma? Pues que la Ley de Paridad no define el concepto “alta dirección.” A tenor de ello, y de una interpretación literal de ese término, el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección, únicamente considera como tales a aquellas personas que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad solo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas por los órganos superiores de gobierno o administración de la empresa.

Por lo tanto, atendiendo a esta definición, nos estaríamos refiriendo exclusivamente a los Directores Generales, Gerentes o cargos similares cuya responsabilidad es global en las sociedades. Recordar que a este colectivo de “alta dirección” no le es de aplicación directa el ET ni el convenio colectivo de aplicación en la empresa en cuestión.

No obstante la inseguridad jurídica de la nueva norma al no definir ni acotar a qué se está refiriendo específicamente por “alta dirección”, ya ha generado dudas de si ese término se debe extender a todo el comité de dirección de las EIP, es decir, a los diferentes directivos que conforman dicho órgano ejecutivo – director financiero, director de RRHH, etc.... -

Teniendo en cuenta que en las empresas, ordinariamente, solo existe un o una Director/a General, ¿qué sentido tendría esta medida de paridad si su aplicación solo afectase a las relaciones reguladas por el citado RD 1382/1985, de 1 de agosto? Repetimos, una vez más *“bienvenidos al Reino de la Inseguridad Jurídica.”*

Para finalizar debemos recordar que la memoria de las cuentas anuales tendrá que detallar el cumplimiento de esta obligación de paridad y, cuando no se alcancen los porcentajes mínimos, los motivos, justificaciones y las medidas adoptadas para alcanzarlos. Igualmente, recordar a este respecto las previsiones que contienen los Planes de Igualdad a estos efectos.

3. ¿Y quién va a controlar el cumplimiento de estas obligaciones de paridad?

- a. Pues será la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres adscrito al Ministerio de Igualdad los encargados, 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.
- b. Obviamente en casos de flagrantes incumplimientos, entrará en juego la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En definitiva, nuevas obligaciones a considerar y conocer, no obstante con plazo de transitoriedad y aplicación amplio para las EIP.

En el siguiente enlace encontrarán el texto íntegro de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2024/BOE-A-2024-15936-consolidado.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com