

# EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES. LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Women's access to the boards of directors of commercial companies. Organic Law 2/2024, of August 1, on equal representation and balanced presence of women and men

MARÍA CRISTINA ESCRIBANO GÁMIR  
Universidad Castilla-La Mancha  
mcristina.escribano@uclm.es

## *Cómo citar/Citation*

Escribano Gámir, M. C. (2024).

El acceso de las mujeres a los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres.

*IgualdadES*, 11, 255-286

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.11.09>

(Recepción: 08/07/2024; aceptación tras revisión: 07/10/2024; publicación: 13/12/2024)

## **Resumen**

La aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres (en adelante, ley de paridad) armoniza en nuestro país la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Desde nuestra la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ya incor-

poraba el principio de representación equilibrada, el siguiente paso en la recorrido político y legislativo en España se ha hecho esperar, como en Europa, toda vez que la materia regulada: el equilibrio de género y la representación paritaria en los órganos de poder de las grandes sociedades ha necesitado de la aprobación de otras leyes que modificara seriamente el espacio laboral, económico y social de las mujeres en relación con los hombres.

### **Palabras clave**

Ley orgánica; armonización; Directiva (UE); España; paridad; equilibrio de género; mujeres; sociedades cotizadas; consejos de administración; cuotas.

### **Abstract**

The approval of Organic Law 2/2024, of August 1, on equal representation and balanced presence of women and men (hereinafter, Parity Law) harmonizes in our country Directive (EU) 2022/2381, of the European Parliament and of the Council of 23 November on a better gender balance among directors of listed companies and related measures. Since our Organic Law 3/2007, for the Effective Equality of Women and Men, which already incorporated the principle of balanced representation, the next step in the political and legislative journey in Spain has been a long time coming, as in Europe, since the regulated matter: gender balance and equal representation in the power bodies of large companies has required the approval of other laws that would seriously modify the work, economic and social space of women in relation to men.

### **Keywords**

Organic Law; harmonization; Directive (EU); Spain; parity; gender balance; women; listed companies; boards of directors; quotas.

## SUMARIO

---

I. INTRODUCCIÓN. II. UN LENTO PROCESO: 1. El recorrido del Derecho Europeo. 2. 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 a medidas conexas. III. LA LEY DE LEY DE PARIDAD: DE LA LEY DE IGUALDAD DE 2007 A LA PARIDAD. LA SITUACIÓN LEGISLATIVA EN ESPAÑA Y LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS. IV. ALGUNAS CONSIDERACIONES DE CIERRE Y CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

---

### I. INTRODUCCIÓN

El 5 de diciembre de 2023, el Consejo de ministros aprobó, a propuesta de la ministra de Igualdad, Ana Redondo, el Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres (en adelante, proyecto ley de paridad). Según destacó el propio Gobierno, el objetivo de la mencionada Ley Orgánica es avanzar «en el camino trazado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ya incorporaba el principio de representación equilibrada»<sup>1</sup>. Unos meses después, ha quedado aprobada la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, con el mismo título<sup>2</sup>, cuya entrada en vigor se dispone para el día 22 del referido mes.

La ley, en su capítulo V, 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 a medidas conexas (en adelante, Directiva 2022/2381)<sup>3</sup> mediante la modificación del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) y de la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, LMVSI)<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/05122023-NP-Ley-de-Paridad.pdf>, pág. 1.

<sup>2</sup> BOE-A-2024-15936.

<sup>3</sup> «DOUE» núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

<sup>4</sup> En palabras de la exposición de motivos (VI) de la ley de paridad, «el capítulo V, compuesto por los artículos noveno y décimo, viene a trasponer la Directiva (UE)

En las siguientes páginas, trataremos de realizar algunas reflexiones acerca de las previsiones en la materia y la recepción en nuestro país de la directiva mencionada, cuyo largo recorrido hasta su aprobación final no ha sido precisamente abreviado.

Nos detenemos en primer lugar en el *itinere* legislativo UE, para hacer lo propio en nuestro ordenamiento hasta llegar a la ley de paridad. Creo que conviene hacer una advertencia preliminar: estas páginas llaman al derecho privado y, en concreto al derecho mercantil, sede legislativa de la regulación del tráfico de empresas, en general, y de la regulación de las sociedades en particular. Naturalmente, las normas que prevé la ley advocan a otras ramas del ordenamiento jurídico, como el laboral, el constitucional o el administrativo, por citar algunas; nosotros en estas páginas analizaremos solo la materia desde la óptica mencionada.

## II. UN LENTO PROCESO

De acuerdo con la Constitución española (arts. 14 y 53.1), el derecho europeo —art 2 y art. 3, apdo. 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), de conformidad con el art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y, en particular, de su art. 157, apdo. 4 y del art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la Carta) y, por fin, las Recomendaciones 84/635/CEE y 96/694/CE del Consejo—, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (art. 75)<sup>5</sup>, la participación de las mujeres en el gobierno de las empresas es un derecho fundamental que, sin embargo, ha sufrido un lento reconocimiento.

A este respecto, desde luego, esta situación no se ha dado solo en suelo patrio: salvo excepciones, otro tanto hemos podido observar en el entorno europeo. Desde distintas instancias políticas y sociales, no han faltado voces que hayan calificado el proceso de fracaso social.

---

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 a medidas conexas, mediante la modificación, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo el segundo a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión».

<sup>5</sup> Téngase en cuenta, además, en el ámbito del derecho mercantil, expresamente, las normas de los arts. 529, bis2, decies.5 y el quincec.3 b, así como también las del art. 540.8 y 5 de la LSC. Asimismo, las recomendaciones 14 c y 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

## 1. EL RECORRIDO DEL DERECHO EUROPEO

El 14 de noviembre de 2012, la Comisión adoptaría la propuesta de directiva del Parlamento y del Consejo UE destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y asimismo a establecer medidas afines<sup>6</sup>. Estudiar el derecho de la UE, en su magnífica amplitud, excede el ámbito de estas páginas. A pesar de ello, resulta evidente una necesaria referencia. De este modo, comenzaremos casi por el final: la propuesta de directiva de 14 de noviembre de 2012, ya mencionada, que ya anticiparía el compromiso que los Estados miembros habrían de asumir cuando viera la luz la Directiva UE, hoy ya aprobada, 2022/2381.

La situación que se encuentra aquella propuesta de directiva es que «los consejos de administración de las empresas de la UE se caracterizan por un persistente desequilibrio de género, como lo demuestra el hecho de que solo el 13,7% de los puestos en los consejos de las principales empresas cotizadas se encuentren actualmente ocupados por mujeres (en los puestos de administradores no ejecutivos, el 15 %)»<sup>7</sup>.

Es cierto que durante décadas no han faltado los esfuerzos, sobre todo por parte de las instituciones de la UE, para aumentar la igualdad de género en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. A este respecto, se fueron adoptando recomendaciones de buen gobierno de las empresas y fomentando la autorregulación (el conocido como *soft law*). Pero, sobre todo, lo más alarmante fueron las discrepancias legislativas, si era el caso, entre los distintos Estados<sup>8</sup>. Las consecuencias fueron el establecimiento de barreras en el mercado interior, la fragmentación de los marcos legislativos entre los Estados y, desde luego, mayores costes para las empresas, los inversores y las personas interesadas. (Huerta Viesca, 2009: 108)<sup>9</sup>.

Las políticas de igualdad de oportunidades promovidas desde Europa no se iniciaron con el siglo. Desde los años ochenta del pasado advertimos

<sup>6</sup> COM/2012/0614 final–2012/0299 (COD) \*/.

<sup>7</sup> Véase exposición de motivos de la propuesta de directiva de 2012. <https://is.gd/F6BIBR>.

<sup>8</sup> Puede verse una referencia a la situación en la exposición de motivos de la propuesta de directiva de 2012.

<sup>9</sup> «[...] el reconocimiento del principio de igualdad se produjo antes en la UE que el de la tutela de los derechos humanos. La Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades, publicada por la UE en el marco de su Agenda Social 2005-2010, así como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el período 2006-2010, dan cuenta del interés de las Instituciones europeas en la materia».

diferentes programas de acción, tales como los de 1982-85, 1986-90, 1991-95 y 1996-2000. Asimismo, ya en el presente, el Quinto Programa de Acción Comunitario, 2001-2006<sup>10</sup>. Otro tanto se puede decir de la vía instrumental de las Recomendaciones para la promoción de acciones positivas a favor de la mujer (13-12-1984)<sup>11</sup> o de las relativas a la participación de las mujeres en los órganos de decisión de modo equilibrado al género masculino (27-3-1995 y 2-12-1996)<sup>12</sup>.

La primera estrategia marco por la igualdad estrena la década de los 2000. Así, la prevista para 2001-2005<sup>13</sup>, donde se establecieron cinco marcos diversos de intervención y previsión de cumplimiento de objetivos consignados. A ella le seguiría en agenda un Plan de Trabajo para la Igualdad, 2006-2010<sup>14</sup>, en el que se da especial valor a una medida que venía siendo reclamada por urgente, necesaria y eficaz: la transparencia en los procedimientos de selección y promoción.

Pero es en 2010 cuando se da un paso verdaderamente significativo con la Carta de la Mujer<sup>15</sup>, a la que sigue la Estrategia para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 1010-2015<sup>16</sup>; plan de trabajo sobre la base de los *ítems* esenciales previstos en la referida carta<sup>17</sup>. Un año después, se aprueba el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)<sup>18</sup>, pero es la Resolución de 6 de julio de 2011 sobre las Mujeres y Dirección de las Empresas<sup>19</sup> donde se insta a estas últimas a una representación del 30% de mujeres en los órganos de dirección. Un año más tarde se denuncia el mantenimiento del *statu quo*.

En fin, como es conocido, a lo largo de los años se fueron dictando varias directivas y recomendaciones. Si bien, lo que resultaría esencial sería la declaración del derecho a la igualdad por parte del Tribunal de Justicia de la Unión como un principio fundamental del derecho comunitario, sobre todo si el mismo se acompaña de la prohibición de discriminación, como ha venido estando en el ordenamiento de la UE<sup>20</sup>.

<sup>10</sup> <https://is.gd/ggJXng>.

<sup>11</sup> DOCE L 331/19.12.1984.

<sup>12</sup> DOCE C 168/4.7.1995 y DOCE L 319/10.12.96, respectivamente.

<sup>13</sup> COM (2000) 335 final.

<sup>14</sup> COM (2206) 92 final

<sup>15</sup> COM (2010) 78 final.

<sup>16</sup> <https://is.gd/tq6nN1>.

<sup>17</sup> COM (2010) 491 final.

<sup>18</sup> DOUE C 155/2011.

<sup>19</sup> 2010/2115 INI.

<sup>20</sup> Para el lector interesado en el *itinere*, puede verse el Dictamen de nuestro Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación

No extraña, pues, que el Parlamento de Europa pidiera a las empresas y Estados miembros que incrementasen la inclusión de mujeres en los órganos de decisión, invitando, a su vez, a la Comisión a presentar propuestas legislativas. Siguiendo este impulso, esta elaboró y aprobó el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019)<sup>21</sup> para lograr en los Consejos un inicial 30% de representación femenina, y con la mirada ascendente a una cuota del 40% para el año 2020 en las cotizadas y para puestos no ejecutivos.<sup>22</sup>

No podemos extendernos más en este recorrido. Llegamos así a la actual Directiva (UE) 2022/2381.

## 2. 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 A MEDIDAS CONEXAS

A nuestro parecer, la directiva aborda de manera decidida un cambio significativo: si la UE comenzó su recorrido en la materia exigiendo que el compromiso de las empresas con la igualdad consistiera en establecer todos los medios posibles para lograr el equilibrio en los consejos de administración, es decir, una obligación de medios que instaba a aquellas, en caso de no cumplir, a explicar (la famosa fórmula *comply or explain*) —en palabras de la propuesta de directiva: «[...] se trata de una armonización mínima para fijar unos objetivos comunes, dejando a los Estados miembros la libertad suficiente para determinar cómo alcanzarlos mejor a nivel nacional»<sup>23</sup>. Ítem más, la norma afectaba a los consejeros no ejecutivos—, la directiva mencionada abandona esa dirección legislativa *suave* para responder ante la sociedad con unas medidas exigentes.<sup>24</sup> Eso sí, la norma sigue manteniendo como ámbito subjetivo de aplicación las sociedades cotizadas. Veamos los puntos clave.

---

Paritaria de Mujeres y Hombres en Órganos de Decisión, en sesión ordinaria de 29 de marzo de 2023, al que *infra* haremos referencia.

<sup>21</sup> <https://is.gd/hniZet>

<sup>22</sup> En este sentido, la Directiva (UE) 2022/2381 repasa el camino recorrido hasta su aprobación. Véase el considerando 8.

<sup>23</sup> Considerando 38. Véase *supra* nota 7.

<sup>24</sup> Véase el considerando 32 de la Directiva (UE) 2022/238, Cualquiera que sea la estructura de los consejos «la presente Directiva pretende mejorar el equilibrio de género en ambas categorías de administradores. A fin de encontrar el justo equilibrio entre la necesidad de aumentar el equilibrio de género en los consejos de administración y la de minimizar la injerencia en la gestión corriente de la empresa, la presente Directiva establece una distinción entre esas dos categorías de administradores».

En primer lugar, se establecen por primera vez unos umbrales vinculantes para fomentar la presencia de las mujeres en los consejos de las cotizadas. De este modo, antes del 30 de junio de 2026 las mujeres tendrán que representar el 40 % de los consejeros no ejecutivos o el 33 % del total de miembros del consejo (art. 5).

En segundo lugar, debe fomentarse la participación de las mujeres en la gestión ordinaria o corriente de las sociedades. De este modo, la Directiva 2022/2381 pone en el punto de mira a las consejeras ejecutivas. Por ello, las sociedades que no tengan un 33 % de consejeras habrán de fijar objetivos cuantitativos para mejorar el equilibrio de género entre los consejeros ejecutivos antes del 30 de junio de 2026 (art. 5).

En tercer lugar, se regulan algunos de los aspectos de los procesos de selección para garantizar la imparcialidad y el fomento de la diversidad de género (art. 6.2).<sup>25</sup> Si bien el legislador comunitario es cuidadoso a este respecto, siendo consciente de que desde un punto de vista del derecho de las sociedades en general, y de la cotizadas en particular, no debe invocar a las furias con una intromisión difícil de justificar. Fijémonos en la redacción del considerando 42:

Los métodos de selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador difieren según los Estados miembros y las sociedades cotizadas. Estos métodos podrían llevar aparejada la preselección de los candidatos que vayan a ser presentados a la junta general de accionistas, por ejemplo, por una comisión de nombramiento o por sociedades de búsqueda de ejecutivos. Los requisitos para la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador deben cumplirse en la fase apropiada del proceso de selección de conformidad con el Derecho nacional y con los estatutos de las sociedades cotizadas correspondientes, también antes de la elección de un candidato por los accionistas, por ejemplo, al preparar una lista restringida de candidatos. A este respecto, la presente Directiva solo establece normas mínimas aplicables a la selección de los candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador, que permiten aplicar las condiciones establecidas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia<sup>26</sup> con el fin de permitir la igualdad de género y de alcanzar el objetivo de una representación más equilibrada de mujeres y hombres en

<sup>25</sup> «[...] los Estados miembros garantizarán que, al escoger entre aspirantes que estén igualmente capacitados desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, se dé preferencia al candidato del sexo menos representado [...]»

<sup>26</sup> Véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995, *Kalanke/Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU: C:1995:322; de 11 de noviembre de 1997, *Marschall/Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI: EU:C:1997:533; de 28 de

los consejos de administración de las sociedades cotizadas. La presente Directiva no interfiere indebidamente en la gestión corriente de las sociedades cotizadas, puesto que estas pueden seguir seleccionando libremente a los candidatos basándose en su capacitación o en otras consideraciones objetivas pertinentes.

En cuarto lugar, la directiva prevé *ad cautelam* la posibilidad de que los Estados nacionales puedan suspender la aplicación de los requisitos establecidos en esta normativa, relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador y, en su caso, los relativos al establecimiento de objetivos cuantitativos individuales, siempre que se cumplan las condiciones para una suspensión que prevé la propia directiva (art. 12).

En quinto lugar, el art. 8 de la norma establece un régimen sancionador, así como otras medidas adicionales. En concreto:

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones por parte de las sociedades cotizadas de las disposiciones nacionales adoptadas [...] y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. En particular, los Estados miembros garantizarán que disponen de procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la presente Directiva. Las sanciones establecidas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Tales sanciones podrán consistir en multas o en la posibilidad de que un órgano jurisdiccional anule o declare la nulidad de una decisión relativa a la selección de los administradores realizada en contra de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo al artículo 6 [...].

En cuanto a las medidas adicionales, el legislador comunitario conmina a los Estados miembros a que garanticen que en el sector público; en concreto, en sede de contratación, la ejecución de los contratos públicos, así como las concesiones, las cotizadas adjudicatarias cumplan las obligaciones aplicables en materia de derecho social y laboral, de conformidad con el derecho de la Unión vigente.

En sexto lugar, la norma comunitaria acude de nuevo al deber de información como instrumento para garantizar el cumplimiento por parte de los sujetos afectados de las medidas impuestas. En este sentido, el art. 6 de la Directiva prescribe que los Estados miembros habrán de garantizar que las sociedades cotizadas informen a todos los candidatos que lo soliciten, y cuya candidatura se haya examinado en la selección previa a efectos de nombramiento

---

marzo de 2000, *Badeck y otros*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; de 6 de julio de 2000, *Abrahamsson y Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

o elección para un puesto de administrador, de los criterios de capacitación en los que se ha basado la selección, de la apreciación comparativa objetiva de los candidatos con arreglo a esos criterios, y, en su caso, de las consideraciones específicas que, con carácter excepcional, se han realizado para tomar la decisión en favor de un candidato que no sea del sexo menos representado.

Por su parte, el art. 7 se destina específicamente a la presentación de los informes por parte de las cotizadas. En este sentido, reza la norma de dicho art.:

Los Estados miembros exigirán a las sociedades cotizadas que faciliten anualmente información a las autoridades competentes sobre la representación de género en sus consejos de administración, distinguiendo entre administradores ejecutivos y no ejecutivos, y sobre las medidas adoptadas con vistas a la consecución de los objetivos aplicables establecidos en el art. 5, apdo. 1, y, en su caso, los objetivos fijados de conformidad con el art. 5, apdo. 2. Los Estados miembros exigirán a las sociedades cotizadas que publiquen esa información en su sitio web de forma adecuada y fácilmente accesible. Sobre la base de la información facilitada, los Estados miembros publicarán y actualizarán periódicamente, de forma fácilmente accesible y centralizada, una lista de las sociedades cotizadas que hayan alcanzado uno de los objetivos establecidos en el art. 5, apdo. 1 [...]. Las obligaciones establecidas en los apdos. 1 y 2 del presente art. no se aplicarán en un Estado miembro que haya suspendido la aplicación del art. 6 con arreglo a lo dispuesto en el art. 12 [...].

Por fin, en séptimo y último lugar, la directiva comunitaria contempla la creación, si fuera necesario (por no existir), de organismos de promoción del equilibrio de género. En este sentido, señala que Estados nacionales han de designar «uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración». A tal efecto, sugiere («podrán designar») a los organismos de fomento de la igualdad ya existieran con arreglo al art. 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.<sup>27</sup>

A nuestro parecer, la directiva a la que nos referimos debe necesariamente ponerse en relación con la de 2022/2464 del Parlamento y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre presentación de información en materia de sostenibilidad por parte de las empresas<sup>28</sup>. Es decir, aunque el equilibrio entre los

<sup>27</sup> Se refiere a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. DOUE-L-2006-81416. <https://is.gd/ry5AgG>.

<sup>28</sup> DOUE L 322/15, de 16.12.2022. <https://is.gd/ZYc8kk>. Precisamente, algunos autores ya consideraron en su momento la idoneidad de los informes en materia de RSC

géneros y la paridad en los órganos de dirección de las empresas ha seguido, desde un inicio, una *agenda aparte* y propia, es lo cierto que su núcleo o fundamentación jurídica (y no solo, también sociológica, filosófica, ética o económica) se halla en la responsabilidad social corporativa (en adelante, RSC), que de unos años a esta parte entra también en la llamada «sostenibilidad» (Embid Irujo y Val Talens, 2016: 43)<sup>29</sup>. Y en este sentido, la igualdad entre los géneros, el equilibrio entre los mismos y la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones de las grandes empresas no es sino

garantizar la coherencia con instrumentos internacionales como los «Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» («Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos humanos»), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, Der a los derechos humanos, las prácticas de trabajo y de empleo (como la formación, la diversidad, la igualdad de género, la salud y el bienestar de los trabajadores) y el medio ambiente.<sup>30</sup>

Tanto la doctrina más favorable como la sensiblemente más partidaria de dar al derecho público lo que es de derecho público y al privado lo que es al privado, en cuanto a la asunción de objetivos *sociales*, parecen coincidir en que aun cuando no se imprima una reforma del modelo de gobierno corporativo, «sí parece que presiona por una mayor flexibilización de la consideración tradicional del interés social, amparando conductas sociales en las que la protección el interés general deba ponderarse con una mayor flexibilidad y

---

para las cotizadas, «exigiendo un mayor esfuerzo para dar noticia, así como la debida transparencia, a los avances en cuestión de igualdad» (Embid Irujo, 2016:79).

<sup>29</sup> Para los autores, «la adscripción originaria de la RSC al ámbito de la empresa, criterio que constituye, como es sabido, un tópico de la materia, permite ubicarla, como punto de partida, en el terreno del Derecho privado y, más específicamente, en el sector correspondiente al Derecho mercantil. Aunque no de manera exclusiva, si se acepta la división convencional de materias existente desde hace tiempo en ordenamientos como el español. Ello es consecuencia, según se ha dicho con anterioridad, de que es en el Derecho mercantil donde se encuentra el núcleo jurídico esencial respecto de la empresa, por ser esta institución de la realidad económica, al menos todavía, el elemento delimitador, desde el punto de vista sustantivo, de dicha disciplina». Se puede decir otro tanto de los ordenamientos de nuestro entorno jurídico y cultural, que tienen separado el derecho civil y el mercantil académica y, sobre todo, legislativamente. Véase la nota 50.

<sup>30</sup> Véase el considerando 31 de la mencionada directiva.

benevolencia a la hora de enjuiciar el estricto interés del socio y de la sociedad en la obtención de un valor financiero» (Sequeira Martín, 2021:51) En este sentido, se habla de un «valor iluminado» o *purpose*,<sup>31</sup> según el cual las sociedades deben atender al objetivo de mejorar las comunidades en las que se asientan, creando un «valor compartido» que, por un lado, habrá de mejorar su reputación y, por otro, satisfará a largo plazo el interés de los socios (Recalde Castells 2022:6)<sup>32</sup>.

Así las cosas, creemos que no sorprende el cambio que se observa en la Directiva (UE) 2022/2381: esta ha pasado de prever en su fase de derecho proyectado, y como ya hemos señalado más arriba, una obligación de medios a una obligación de resultado. Ya no es posible en la propia filosofía de la Directiva el famoso «cumplir o explicar», sino que se exige el cumplimiento, y su ausencia podrá derivar en sanciones. A nuestro juicio, el compromiso decidido de la UE con la sostenibilidad y las exigencias que su política en serio imprime, otorgan lógicamente fuerza a la directiva para adoptar una transformación en la inteligencia de lograr el objetivo de la paridad en el gobierno de las grandes empresas (Escribano Gámir, MC, 2023).<sup>33</sup>

No olvidemos a este respecto que en la Estrategia Europa 2020<sup>34</sup>, la Comisión reconocía que

el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral constituye una condición previa para impulsar el crecimiento y hacer frente a los desafíos demográ-

<sup>31</sup> Expresamente, se refiere el autor a un concepto del fin de las sociedad al que se superpone «el más amplio de finalidad (*purpose*), en función de la cual se entiende el que la sociedad cotizada no debería tener el interés patrimonial de los accionistas como foco único de la actividad social, sino que en su libre actividad pueden estar también presente la preocupación por los diversos intereses a los que la presencia de la sociedad afecta a través de la libre elaboración de las respectivas políticas o programas de RSC [...] y de sostenibilidad por ella elaborados, pero en tanto en cuanto que ello incidiese a largo y medio plazo en la obtención de un beneficio patrimonial para la sociedad».

<sup>32</sup> Véase nota 19, sobre la «RSC buena» frente a la «mala» desde una visión instrumental de los objetivos de la RSC. La literatura científica sobre la interpretación del interés social, cuyo concepto implica una construcción tanto política como socio económica, es, como sabe el lector, amplísima. Véanse, entre otros, Alfaro Águila Real (2016: 213 y ss.); Arroyo (2001: 421 y ss.); Cortés Domínguez (2014: 157 y ss.); Sánchez-Calero (2002: 1653 y ss.), y Esteban Velasco (2022: 73).

<sup>33</sup> Sobre la Directiva (UE) 2022/2664 del Parlamento y del Consejo de 14 de diciembre de 2022.

<sup>34</sup> «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», 3.3.2010 COM (2010) 2020 final. Disponible en: <https://is.gd/goOtFv>.

ficos en Europa. La Estrategia Europa 2020 fijaba el objetivo principal de alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % de la población de la Unión entre veinte y sesenta y cuatro años en 2020. Es importante contraer un compromiso claro de eliminar la brecha salarial persistente entre hombres y mujeres [...]. La Declaración de Oporto [...], celebraba los nuevos objetivos principales de la Unión en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza, y el cuadro de indicadores sociales revisado propuesto por la Comisión en su Comunicación de 4 de marzo de 2021 titulada «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales» [...]. Se espera que el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, especialmente en los consejos de administración, tenga un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las sociedades afectadas y para toda la economía. Tras la crisis de la COVID-19, la igualdad de género y el liderazgo inclusivo son más importantes que nunca [...] La investigación ha demostrado que la inclusión y la diversidad activan la recuperación y la resiliencia. Son de vital importancia para garantizar la competitividad de la economía de la Unión, fomentar la innovación y mejorar el nivel de profesionalidad en los consejos de administración<sup>35</sup>.

### III. LA LEY DE PARIDAD: DE LA LEY DE IGUALDAD DE 2007 A LA PARIDAD. LA SITUACIÓN LEGISLATIVA EN ESPAÑA Y LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Según el informe *EY European Financial Services Boardroom Monitor*: «Los nombramientos de mujeres en las juntas directivas de las empresas de servicios financieros más grandes de Europa disminuyeron siete puntos porcentuales (si comparamos el año 2023 con el 2022). Así, el 44 % de todos los nombramientos del año pasado fueron de mujeres, frente al 51 % en 2022».<sup>36</sup>

Es cierto que todas las empresas europeas de servicios financieros analizadas en el mencionado informe tienen representación femenina en los consejos; si bien, prácticamente en todas las empresas el 57 % son hombres frente a un 43 % de mujeres.

En cuanto a las cotizadas, el 31 % de las empresas europeas de servicios financieros presentan una presencia de mujeres menor del 40 %. Si esto es así,

<sup>35</sup> Véase el considerando 10 de la Directiva (UE) 2022/2381.

<sup>36</sup> <https://is.gd/L3hhyd>.

El informe analiza 84 entidades financieras europeas con el objetivo trazar el perfil, la experiencia y la cualificación de los miembros de los consejos de dirección del MSCI European Financials Index. (<https://is.gd/8ttMVG>).

se mantiene aún un nivel de representación femenina por debajo requerido para junio de 2026 por la Directiva 2022/2381 que, como es sabido, exige que todas las empresas de los Estados miembros de la UE cumplan con un objetivo del 40 % de mujeres en los consejos no ejecutivos o del 33 % para todos los miembros de los consejos.

En España, en 2024 el número de mujeres en los consejos de administración de las compañías cotizadas en España alcanza las 357 consejeras, según datos del Ministerio de Igualdad. Esta cifra supone un 29,3 % sobre el total de 1220 consejeros, 10,7 puntos porcentuales por debajo del mínimo del 40 %.<sup>37</sup>

Según el informe de la CNMV de 16 de mayo de 2024:

En el conjunto de las empresas cotizadas, la presencia de mujeres en los consejos creció hasta el 34,5 %, frente al 31,87 % de 2022. 42 de las 117 sociedades cotizadas llegaron al objetivo del 40 %, lo que supone un 27 % más que en 2022.

Para que las 75 empresas que aún no cumplen el objetivo llegaran al 40 % bastaría con que designaran 64 nuevas consejeras.

El porcentaje de mujeres que ocupa puestos en la alta dirección de las cotizadas subió al 23,07 % en 2023, frente al 21,73 % de 2022.<sup>38</sup>

En el seguimiento que la CNMV ha realizado desde 2017 sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas<sup>39</sup>, por categorías de consejeras, la presencia de mujeres independientes ha aumentado al 51,26 % en 2023, frente al 47,57 % en 2022. Esta categoría, de hecho, representa la mayoría de la presencia femenina en los consejos, con un 70,04 % de todas las consejeras. Las consejeras dominicales ocupan la segunda posición con un 24,60 %. Sin embargo, las ejecutivas siguen siendo una minoría con un 8,9 % en 2023, respecto del 2022.

En la alta dirección, la representación femenina en el IBEX 35 ascendió a un 24,74 % a finales de 2023, frente al 23,2 % en 2022. En las empresas con una capitalización superior a 500 millones de euros, el porcentaje fue del 22,57 % (frente al 20,20 % en 2022), y en las de menos de 500 millones, el 21,15 % (comparado con el 21,05 % en 2022).

Según el Consejo Económico y Social (en adelante, CES), que emitió informe sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en Órganos de Decisión<sup>40</sup>:

<sup>37</sup> <https://is.gd/AObIUI>.

<sup>38</sup> Puede verse en: <https://is.gd/pxo4ZU>

<sup>39</sup> <https://is.gd/uoaiVs>

<sup>40</sup> Dictamen 7/ 2023. Sesión ordinaria del pleno de 29 de marzo de 2023. Disponible en: <https://is.gd/bEVmjf>.

La participación creciente de las mujeres en diversas esferas centrales de la vida social ha venido acompañada, en los últimos años, de un conjunto de iniciativas y medidas orientadas a incrementar su presencia en los procesos de toma de decisión. Sin embargo, tales medidas, hoy en día, son insuficientes para reducir sustancialmente los desequilibrios entre mujeres y hombres [...]. En lo que concierne al poder económico, medido en términos de presencia de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas y en los puestos de alta dirección [...], la participación de las mujeres en los consejos [...] era en 2020 del 26,1 por 100 y en las empresas públicas estatales la proporción era del 37 por 100, todavía por debajo de los objetivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (art. 75) o empresas públicas (art. 54). Esta norma constituye, precisamente, un instrumento central para los avances registrados en España en los últimos lustros mediante la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Pero volvamos atrás en el tiempo. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 22 de marzo de 2007<sup>41</sup>, inicia, legislativamente hablando, el impulso del equilibrio entre los géneros en el ámbito del poder de decisión en las empresas. Así, concretamente, destina el título VII a la responsabilidad social de las empresas y, en su seno, al fomento de la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Para nuestro ámbito, es el art. 75 el que establece la norma clave<sup>42</sup>:

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada<sup>43</sup> de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a media que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley (Perdices Hueto, 2011:206).<sup>44</sup>

<sup>41</sup> BOE, n.º. 71, 23-marzo-2007. Disponible en: <https://is.gd/LWVSIc>.

<sup>42</sup> Resulta muy interesante el completo análisis de la normativa autonómica realizado por Tobías Olarte (2018: 65-71).

<sup>43</sup> La propia ley en su disposición adicional primera aclara qué debe entenderse por presencia equilibrada: «Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100». Se trata de una norma de naturaleza orgánica, de acuerdo con la disposición final segunda.

<sup>44</sup> Para el autor, «el criterio del legislador es el del volumen de la sociedad, con independencia de su carácter abierto al mercado de capitales y a la sociedad en general o a su carácter cerrado en tomo a la persona de sus socios. En efecto [...], una sociedad de

A decir verdad, la Ley 3/2007, de 22 de marzo era un instrumento acertado para tratar una cuestión clásica en sede de RSC: la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los órganos de administración de las sociedades. No obstante, y como con acierto se ha señalado (Embid Irujo, 2016: 78), «siendo dos los problemas tradicionales asociados a esta cuestión, por un lado, el denominado techo de cristal (*glass ceiling*), así como, por otro la discriminación salarial (*pay gap* de género), la LOI solo contempla el primero de ellos».

Llamamos la atención sobre la redacción de esta ley y, particularmente, sobre el verbo que utilizó: «procurarán». En qué había de consistir la obligación de «procurar» no fue fácil de determinar *a priori* en su momento. A este respecto, como se advirtió (Escribano Gámir, 2019: 136)<sup>45</sup>, las sociedades mercantiles forman su voluntad como sujeto privado a través de sus órganos con competencias para ello asignadas *ex lege*. En otros términos, había de tenerse en cuenta que las sociedades no pueden prescindir de los procedimientos legalmente establecidos para designar a sus miembros. No es la sociedad, como persona jurídica, un «bloque monolítico que pueda definir su actuación en un procedimiento único y unitario» (Embid Irujo, 2008: 342). Así se alegaba, también en su momento, la exigencia de las mayorías establecidas por la ley en la junta general para que los nombramientos fueran válidos y, así mismo, en sede de nombramientos en el órgano de administración, el cumplimiento de lo previsto por el legislador para los otros dos sistemas de proceder en esta sede: la cooptación y la representación proporcional.

A tal efecto, resultaba oportuno que la norma de equilibrio en los consejos y su promoción se trasladase a los reglamentos de funcionamiento tanto del consejo como de la junta, logrando, de este modo, un compromiso firme para lograr el objetivo de igualdad de género querido por la ley y ya seleccionado por el código unificado. *Téngase en cuenta que el órgano encargado de determinar la política de equilibrio entre los géneros es el de administración.*

---

responsabilidad limitada de carácter eminentemente familiar vendría obligada, en atención a la cifra de su patrimonio y negocio o del número de sus trabajadores a incorporar a mujeres a su órgano de administración. En tal caso ya no existe esa justificación de ser el órgano de administración un trasunto de su plural base propietaria, sino que parece que la justificación sería la de la trascendencia económica que para la economía del país supone esa sociedad mercantil». «[...] no deja de resultar extraña la formulación del art. 75 al referirse a «las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada [...]». A nuestro juicio, y puesto que el art. 263 LSC exime de la auditoría de cuentas a las sociedades que puedan presentar balance abreviado, tal vez hubiera sido más elegante referirse simplemente a «las sociedades obligadas a revisión de sus cuentas por auditor [ ...]»».

<sup>45</sup> Para un análisis detallado de la materia y la bibliografía más importante.

Antes, como ahora, para un sector no poco importante de la doctrina mercantilista, la dificultad estriba en alcanzar intereses generales en el ámbito de la actividad y organización de las sociedades mercantiles (Embid Irujo, 2023: 41)<sup>46</sup>.

Parece claro que en nuestro país la norma establecía la obligación de medios a la que antes nos hemos referido, que no de resultado, lo que sin duda llamó la atención tanto de la doctrina como de los agentes sociales, pues en otras materias la ley de 2007 establecía indubitadamente normas de cumplimiento obligado (Embid Irujo, 2016: 79).

No poco se discutió en la doctrina sobre esta cuestión. Para algunos autores, se trataba de una obligación y no de una propuesta o recomendación. No lo consideramos así en su momento (Escribano Gámir, 2019: 136,)<sup>47</sup>. Quizá, sea ya el proyecto de ley de paridad (que confirma la ley) el que cierra el debate cuando afirma en su exposición de motivos:

[...] esta ley orgánica (la 2007) ya establecía, en su art. 75, una recomendación para que las empresas procuren «incluir en su Consejo de administración un número de

---

<sup>46</sup> «Son bien conocidas otras posibilidades al hilo de términos hoy de uso frecuente, como puede ser el "propósito", o de figuras societarias específicamente constituidas al efecto, como es el caso de las sociedades de beneficio e interés común». «Toda sociedad —continúa el autor—, en principio, puede aspirar, como sabemos, a ser socialmente responsable o a desarrollar su actividad con arreglo a pautas de sostenibilidad; y ello, por supuesto, sin alterar el tipo elegido ni modular su concreta configuración tipológica [...]» Ahora bien, «cuando se llevan los intereses generales "al corazón", digámoslo así, de la empresa/sociedad afectada (lo que se añade) son algunos problemas de ordenación normativa y de tratamiento, más allá de los que ya conocemos respecto de la RSC o la sostenibilidad».

<sup>47</sup> En el mismo sentido, Perdices Huetos (2011:208, 209): «Aunque podamos pecar de una concepción trasnochada de la técnica legislativa o de la forma de imponer normas, creemos que el art. 75 LOI carece de contenido jurídico concreto. Y ello en atención a los tres elementos que parecen configurar el régimen específico de esta norma; a saber: (a) el poco comprometido verbo «procurarán», b) la vaga noción de «presencia equilibrada» y, en fin, (c) el generoso plazo para conseguir ese resultado [...]. La sanción —o mejor dicho, su ausencia— supone la verdadera piedra de toque de este sistema. En efecto, dentro de esta función educativa o incentivadora de la ley, la norma del art 75 LOI tiene básicamente (como consecuencia), no poder optar al distintivo previsto en el art 50 LOI, En contra, entre otros, Huerta Viesca y Rodríguez Ruiz de Villa (2020), quienes afirman: «No queremos dejar pasar la ocasión para recordar que, en nuestra opinión, la LO 3/2007 es imperativa en esta materia, aunque sería deseable que el legislador la reforme para dejar clara, de una vez, tal imperatividad o, en otro caso, especificar su efecto meramente de recomendación, en cuyo caso no parece el contenido apropiado de una norma legal».

mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley». Del mismo modo, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, establece una recomendación para que las consejeras representen al menos un cuarenta por ciento del total de miembros no más tarde de 2022.

Así las cosas, pronto se advirtió que a través de esta ley, o mejor dicho, de la naturaleza jurídica de la norma en su art. 75, el cumplimiento del desiderátum de aquella más se lograría por el comportamiento de las sociedades que pretendieran atender a una reclamación histórica que por el propio esfuerzo del legislador (Embid Irujo, 2012). En todo caso, nuestro legislador pareció considerar que son las propias sociedades quienes mejor podían valorar y determinar el fomento del equilibrio o paridad en los consejos (Embid Irujo, 2016: 153)<sup>48</sup>.

De manera necesariamente resumida podemos recordar que la paridad en la empresa, en general, y la participación de las mujeres en sus órganos de dirección, en particular, han constituido un objetivo típico de la RSC y otro tanto puede afirmarse respecto del gobierno corporativo<sup>49</sup>. Habrá que esperar hasta el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas

---

<sup>48</sup> Recuerda el autor que el Código Alemán de Gobierno Corporativo (DCGK) en su apdo. 5.4.1.) hace recaer sobre el consejo de vigilancia la misma obligación: «En puridad, la recomendación homóloga alemana insta a la determinación de objetivos de diversidad (*Vielfalt* o *diversity* en terminología anglosajona) y, en particular, los objetivos se concretan en la necesidad de prever una adecuada participación de mujeres en el seno del propio consejo».

<sup>49</sup> En España, la ley de igualdad enmarcó en la RSC la igualdad de hombres y mujeres, ya que esta integra aspectos laborales, derechos humanos, acción social y, naturalmente, el gobierno corporativo. Hoy parece que la RSC ha quedado superada o, quizás, ha sido reformulada como *sostenibilidad*. Al respecto, el lector interesado puede encontrar una abundante doctrina, tanto nacional como extranjera. No debe olvidarse, así mismo, que la dimensión institucional de la empresa nace en el ordenamiento alemán en los años setenta del pasado siglo. «La reforma de la gran empresa» se dio en llamar, que incorporó el sistema de participación en sus diversas variables. La participación de los trabajadores encuentra un decisivo pilar en esta sede. Sobre la materia, es imprescindible la aportación de Esteban Velasco (1982). Nuestro país siguió la estela de los códigos aprobados en el entorno europeo: sin duda piedra angular fueron *Los principios de gobierno corporativo de la OCDE*, 1999 (Ministerio de Economía y Hacienda, 2004. <https://is.gd/k6JITA>). Véase Tobías Olarte (2018: 82). Así mismo, puede verse en la misma fuente un cuadro de los códigos de buen gobierno corporativo de los países de la UE y las principales notas caracterizadoras de los mismos (*ibid.*: 84-86).

—el llamado Código Conthe—, de 19 de mayo de 2006, para hallar recomendaciones en materia de diversidad de género. Los anteriores —informes Olivencia y Aldama, de 1997 y 2001, respectivamente—, pasaron por alto el equilibrio y diversidad entre los géneros. En 2015 la CNMV da la luz a un nuevo Código de buen gobierno —Código Rodríguez— para las sociedades cotizadas<sup>50</sup>. En este se plasma, como recomendación, una cuota de un 30 % de mujeres para los puestos del consejo de administración. La última revisión ha sido de 2020.<sup>51</sup>

Por su parte, consideraba el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en Órganos de Decisión<sup>52</sup> que «la necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas. Para ello se extienden a las sociedades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado [...]».

En el mismo se añade un nuevo art. (529 ter) para exigir que las sociedades cotizadas garanticen que el consejo de administración tenga una composición, como mínimo, en el que un 40 % de los miembros de este correspondan al sexo menos representado.

En esta línea de política jurídica se contempla un ajuste de los procesos de selección en el mencionado art. 529ter. Se trata del supuesto de que existan varias personas candidatas igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud. En este supuesto, como medida de discriminación positiva, las cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. No obstante, el anteproyecto (al igual que el posterior proyecto) contempla también, como excepción a este principio general, la existencia de motivos de mayor alcance jurídico. En particular, que la compañía persiga otras políticas de diversidad y que, tras una evaluación individualizada y objetiva, desestime al candidato del sexo menos representado siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

Por otro lado, y en la misma dirección, quiere el derecho proyectado que se cumpla el principio de igualdad entre los géneros en los puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el 40 % del sexo menos representado, si bien se configura como una obligación de medios, toda vez que se vuelve al principio de cumplir o explicar.

De acuerdo con los cambios operados desde el 2007, el legislador español va más lejos de la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, pretende la

<sup>50</sup> <https://is.gd/D8DmVU>.

<sup>51</sup> <https://is.gd/D8DmVU>.

<sup>52</sup> <https://bit.ly/3CaURkk>.

no discriminación (mandato constitucional, al fin y al cabo) por razones también de edad, género, discapacidad o de formación y experiencia profesionales. En particular, que los procesos selectivos no tengan sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. Esta cuestión plantea algunos problemas si se tiene en cuenta el desempeño de las candidatas (o candidatos). La edad o discapacidad o no contar con la formación o experiencia profesional necesarias no parece que pueda desconocerse para poder ser seleccionada o elegida para el cargo en la alta dirección o en consejos de administración. A nuestro parecer, son los problemas que suscitan declaraciones (legales, en este caso) de carácter general bienintencionadas, pero de difícil aplicación en algunos ámbitos. El incumplimiento de determinados requisitos esenciales para un cargo, función, desempeño o responsabilidad no es discriminatorio, sino inherente al mismo.

Volviendo al anteproyecto, como más arriba se señala, la necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las cotizadas; se extienden, así mismo, los porcentajes mínimos del sexo menos representado a las sociedades de interés público. Así, las sociedades de capital, no cotizadas, pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deben cumplir el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración a partir del ejercicio siguiente al que concurren ciertos requisitos. Concretamente, que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta y que en 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. Al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de estas.

Además, se incluye la obligación de reflejar en las memorias anuales o informes de gobierno corporativo la distinción entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos y dejar constancia de las medidas que se hayan adoptado para alcanzar los objetivos del art. 529 ter, apdo. 1. De no ser así, esto es, de no haber logrado los objetivos previstos en la norma proyectada, habrán de explicarse los motivos que han llevado al incumplimiento y una descripción de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.

Por su parte, el proyecto de ley de paridad de diciembre de 2023, ya referido, mantuvo la misma previsión en la norma del art. 529 bis<sup>53</sup>.

El CES en su dictamen emitido el 29 de marzo de 2023, al que ya nos hemos referido, valoró positivamente el anteproyecto y en este sentido señaló

---

<sup>53</sup> Disposición adicional decimosexta: «Representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público».

en sus conclusiones «que comparte plenamente su determinación de profundizar y avanzar en la realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos decisorios de la vida política, económica y pública, mejorando la calidad democrática de nuestra sociedad, todo ello sin perjuicio de las observaciones generales y particulares formuladas».

En cuanto a la CNMV, en su informe técnico del 27 de marzo de 2023, también referido (*supra*), señaló importantes errores de técnica legislativa; errores que fueron subsanados en el sentido indicado por la CNMV en el proyecto de ley.

En particular, el organismo regulador de los mercados afea al legislador que el art. donde se recoge la norma estrella de la incorporación de la directiva UE se repite hasta 23 veces: «Sucede que el 529 está repetido hasta veintitrés veces (hay un 529 tercívies) y no solo quince, por lo que sería necesario reenumerar los actuales artículos 529 ter a 529 tercívies, que pasarían a ser los arts. 529 quarter a 529 quatercívies (en suma) tal y como está redactado el Anteproyecto habría dos arts. 529 sexdecies [...]». Se recomienda así que la norma proyectada pase a formar el 529 bis.

Así mismo, propone una redacción diversa de la norma a la que propuso el anteproyecto; propuesta que también fue asumida por el proyecto y la recién aprobada ley.

Al margen de estas consideraciones de técnica y redacción legislativa, debe resaltarse, como señaló la CNMV, la diferencia en los plazos entre la directiva para trasponer y el anteproyecto sometido a dictamen. Así, mientras la directiva establece en su art. 5 que los objetivos de igualdad «deberán alcanzarse antes del 30 de junio de 2026», el apdo. 3 de la disposición transitoria única del anteproyecto señalaría: «Lo dispuesto en el art. 529 ter<sup>10</sup>, 529 undecies<sup>11</sup> y 542 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se aplicará a partir del 1 de julio de 2024».

No puede dejar de sorprender, lógicamente, que el legislador no hubiera previsto que «en la práctica esto supone que las sociedades cotizadas españolas no dispondrán de período transitorio para alcanzar los objetivos de equilibrio entre hombres y mujeres en sus consejos de administración». Además, resultaba prácticamente de imposible cumplimiento, dado que en ese período las sociedades mercantiles están inmersas en el cierre del ejercicio y presentación de sus cuentas.

El proyecto mantuvo estos plazos de exigencia del cumplimiento de las obligaciones referidas. En este sentido, confirmaba que lo dispuesto en el art. 529 bis, en sus apdos. 3 y siguientes de la LSC, «se aplicará a partir del 30 de junio de 2024 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la

presente ley orgánica entre en vigor». El 30 de junio de 2025 para las sociedades cotizadas con una capitalización bursátil superior a quinientos millones de euros en la fecha de entrada en vigor de la ley. Y un año después, para las sociedades cotizadas que tengan una capitalización bursátil inferior a los quinientos millones de euros en la fecha de entrada en vigor de la ley.

Para las entidades de interés público, las obligaciones relativas al consejo de administración y la alta dirección se aplicarían gradualmente: un 33 % de presencia del sexo menos representado a 30 de junio de 2026 y del 40 % a 30 de junio de 2028.

La ley de paridad, sin embargo, opera el cambio necesario y esperado. Dice así la disposición transitoria primera en su apdo. 4:

Lo dispuesto en el art. 529 bis, en sus apdo.s 3 y siguientes, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital [...], será de aplicación a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor. Para el resto de las sociedades cotizadas, lo dispuesto en dicho art. será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027.<sup>54</sup>

En fin, tanto el proyecto de ley como la ley de paridad establecen que los consejos de administración de las sociedades incluidas dentro de su ámbito de aplicación habrán de lograr 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.

A qué normas afecta la ley: al igual que en el derecho proyectado, a las cotizadas y a las 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.

De acuerdo con la Ley de Auditoría de Cuentas y su normativa de desarrollo, la norma está pensando en las sociedades de «importancia pública

---

<sup>54</sup> «Las modificaciones previstas en la disposición adicional decimosexta del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se aplicarán gradualmente respecto de los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público, debiendo alcanzar el porcentaje del treinta y tres por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del cuarenta por ciento del sexo menos representado el 30 de junio de 2029». Disposición transitoria primera, 5, párrafo 2.º.

significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados».

Por tamaño, se trataría de aquellas cuyo 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 2000 millones de euros y a 4000 empleados.

Por la emisión de valores en mercados regulados españoles, pensemos en una sociedad que haya emitido bonos u obligaciones en AIAF.

Por tratarse de sociedades admitidas a negociación en el segmento de empresas en expansión de BME Growth.<sup>55</sup>

Por su actividad: las sociedades aseguradoras y las de crédito de crédito, las que se dediquen a servicios de inversión<sup>56</sup>, así como las IIC<sup>57</sup>, cuando se den determinados requisitos.

Por último, a los grupos de sociedades cuya dominante sea una entidad de interés público.

En el cambio de filosofía que desde 2007 alumbró la ley de paridad y, de acuerdo con la Directiva (UE) 2022/2381, 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.

Y es aquí donde asistimos al verdadero cambio, de acuerdo con el operado en el derecho comunitario: el incumplimiento por parte de las sociedades cotizadas será considerada una infracción grave<sup>58</sup> (art. 292 de la LMVSI), que

<sup>55</sup> Es un mercado orientado a empresas de reducida capitalización que buscan expandirse, con una regulación a medida, diseñada específicamente para ellas y unos costes y procesos adaptados a sus características. Disponible en: <https://www.bmegrowth.es/>.

<sup>56</sup> ESIS. Son aquellas entidades financieras cuya actividad principal consiste en prestar servicios de inversión, con carácter profesional, a terceros. En España, se incluyen en tal categoría las sociedades y agencias de valores y las sociedades gestoras de carteras.

<sup>57</sup> Instituciones de inversión colectiva.

<sup>58</sup> Art. décimo. Modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión: «Se modifica el artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, que pasa a tener la siguiente redacción:

"Artículo 292. Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

1. Son infracciones los siguientes incumplimientos de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio:

puede dar lugar a la imposición de sanciones e incluso a la suspensión de la cotización en bolsa y amonestación pública. Ítem más, las multas pueden alcanzar el mayor de los siguientes importes:

- El triple del beneficio bruto obtenido como consecuencia de los actos u omisiones en que consista la infracción,
- El 2 % de los recursos propios de la entidad,
- El 2 % del total de los fondos, propios o ajenos, empleados en la infracción, o
- de 300 000 euros.

Asimismo, y en la misma y lógica dirección, ya el proyecto implicaba a los empresarios sujetos a la norma a que el principio de igualdad de género se

---

a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541, y la disposición adicional sexta de esta ley, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos. La falta de inclusión en la memoria de la información a la que se refiere el artículo 529 bis, apdo. 8, o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos.

b) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 512 a 517, 525.2, 526, 528 a 534 y 538 relativos a las especialidades de la Junta General de Accionistas, las especialidades de la administración y la información societaria.

c) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 bis, apdo.s 3 a 7 y apdo.s 9 a 11, relativos a las exigencias de representación equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y a la publicación de información relativa a dicha representación equilibrada en el seno de la sociedad.

d) El carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones de auditoría de las entidades de interés público contempladas en el citado artículo 529 quaterdecies.

e) La inexistencia de la página web prevista en el artículo 539 o la falta de publicación en la misma de la información señalada en dicho artículo y en el del artículo 17 del Reglamento (UE) n.º 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, o en sus normas de desarrollo.

f) La falta de inclusión en el informe de gestión de las sociedades cotizadas de la información exigida por el artículo 262 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.

2. Todas las infracciones previstas en este artículo tendrán la consideración de infracciones graves"».

plasmase también en los puestos de alta dirección para las empresas cotizadas, con el mismo objetivo: 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*. La actual ley no modifica al respecto el proyecto.

Nuestra ley de paridad, con acierto a nuestro parecer, se alinea con la Directiva (UE) 2022/2381. Así, el plazo es el 30 de junio de 2026, frente a la «optimista» norma proyectada que, aún sin aprobarse, ya se adelantó a la misma fecha del 2024. Por otro lado, ya el derecho proyectado, y desde luego la ley, exceden la exigencia comunitaria: frente al 33 % de umbral de paridad<sup>59</sup>, la española se sitúa en el 40 %.

La exposición de motivos de la ley mantiene la redacción del proyecto al decir (VI):

La necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas. Por ello esta ley orgánica no reduce ni limita su ámbito a la mera transposición, ni al mero cumplimiento de los objetivos de la Directiva, dado que su objeto es mucho más ambicioso; ampliándolo también a las entidades de interés público, dada su «importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados» en los términos utilizados por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. Con ello, se ahonda en la efectiva realización del mandato ya contenido en el citado art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

También prevé la norma el supuesto de que se produzca una vacante anticipada en el consejo de la sociedad. En caso de verse afectada la paridad, deberá restituirse, con carácter provisional, a través del nombramiento por cooptación y, de forma definitiva, en la primera junta que se celebre.

Nos parece de sumo interés que el legislador español promueva la igualdad desde el peldaño anterior, más lógico que el ascenso directamente a la cúpula. Así, las sociedades deberán velar porque, a 30 de junio de 2026, el

---

<sup>59</sup> Art. 5 Directiva (UE) 2022/2381: «Objetivos en materia de equilibrio de género en los consejos de administración. 1. Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas estén sujetas a uno u otro de los siguientes objetivos, que deberá alcanzarse antes del 30 de junio de 2026:

- a) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo;
- b) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo».

sexo menos representado en la alta dirección represente un mínimo del 33 % y, a 30 de junio de 2028, un mínimo del 40 %.<sup>60</sup>

Ya en el límite del plazo para adaptar a nuestro ordenamiento la Directiva (UE) 2022/2381, el pasado 27 de junio el Congreso de los Diputados aprobó con 177 votos a favor, frente 171 en contra, el proyecto de ley de paridad. Así, tras su paso por el Senado y la aprobación con las enmiendas presentadas<sup>61</sup>, se aprueba la ley de paridad. Los redactores de esta han declarado que esta medida beneficia a la mujer y que recompone una situación injusta, pero verdaderamente podría beneficiar a cualquier sexo, femenino o masculino, sin atender a una medida de cautela, y es que en el futuro se puede *acrisolar* una presencia de hombres del 60 %, y las sociedades, conforme a la Ley, habrían dado cumplida respuesta a la normativa española.

De mayor interés, nos parece, es la obligación de que en el informe de sostenibilidad quede constancia de la política de la sociedad a este respecto, donde debe explicar las acciones que para lograr la paridad y el equilibrio entre los géneros lleva a cabo (art. 529.bis, 9). Así mismo, debe publicarlo en su página web. Esta información deberá ser remitida a la CNMV (art. 99 LMVSI), quien publicará anualmente un listado de las cotizadas que, según su informe de sostenibilidad, hayan logrado alcanzar los objetivos del art. 529bis, 3.

Y es aquí, donde ya el proyecto y la ley se refieren por primera vez a los administradores ejecutivos y no ejecutivos, señalando que se debe informar acerca de si se alcanzado o no los objetivos de equilibrio y paridad del mencionado art. El incumplimiento, si fuera el caso, deberá consignarse y explicar sus motivos y las medidas adoptadas para corregirlo.

Se considera por ley —en armonía con la Directiva de 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas<sup>62</sup> (CSRD), que el Gobierno español aún no ha incorporado a nuestro ordenamiento— que esta información se visibilizará simultáneamente con el informe de gobierno corporativo, así como el de remuneración de los consejeros (y consejeras). La accesibilidad a esta información debe asegurarse tanto en la página web de la sociedad como en la de la CNMV durante diez años de modo gratuito (art. 529bis, 10 y 11), si bien preserva la ley la protección de datos personales de los administradores y sus relaciones familiares (art. 529bis, 12)

<sup>60</sup> En este sentido, véase la exposición de motivos de la ley (VI).

<sup>61</sup> <https://is.gd/n1glL9>.

<sup>62</sup> DOUE-L-2022-81871. Disponible en: <https://is.gd/VjVd5h>.

Por fin, de conformidad con la disposición adicional séptima de la ley de paridad sobre las competencias supervisoras de la CNMV, será esta el órgano competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en las normas precedentes.

La disposición adicional cuarta encomienda a la CNMV y al Instituto de las Mujeres la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración respecto de las cotizadas, de conformidad con el art. 10 de la Directiva (UE) 2022/2381. El mismo encargo, en colaboración con los organismos homólogos de las diferentes comunidades autónomas, respecto del cumplimiento de las obligaciones previstas en la disposición adicional decimosexta LSC para los consejos de administración de las entidades de interés público. No obstante, corresponderá a la DGS y fondos de pensiones en el caso de las entidades aseguradoras.

La información relativa a la mencionada promoción, análisis, seguimiento etc., estará accesible al público en la página web del Instituto de las Mujeres durante un periodo mínimo de diez años y podrá ser publicada, asimismo, por los organismos homólogos existentes en las comunidades autónomas con competencias en la materia.

El prestigio de las sociedades y el compromiso de cumplimiento por su parte —en la sociedad actual de la información en la que vivimos y la fragilidad (seguramente como efecto particular de ello que puede llegar a ser) de la reputación de los sujetos en general y, por lo que a estas páginas interesa, de las compañías mercantiles—, la puesta a disposición de toda esta información por medios públicos y privados tiene seguramente más fuerza para llevar al cumplimiento que las sanciones previstas. Difícil será, o muy torpe por su parte, que las sociedades no cumplan o no logren explicar, si fuera el caso, por qué no han podido cumplir y las medidas previstas para evitarlo.

#### IV. ALGUNAS CONSIDERACIONES DE CIERRE Y CONCLUSIONES

A nuestro juicio, la ley de paridad no sorprende. Se mantiene en la línea de la directiva (UE), y en la misma dirección prevista también en nuestro derecho proyectado. Tampoco lo hace la Directiva 2022/2381. Doce años ha tardado la Unión en lograr la aprobación de esta y, seguramente, a nuestro ver, porque ha transcurrido un plazo *razonable* para que se operase el cambio legislativo, económico, empresarial y, desde luego social y pedagógico, que eran imprescindibles para que en la UE estas políticas de igualdad (al más alto nivel, debemos decir) fueran comprendidas y admitidas.

Recordemos<sup>63</sup> que fue bajo la presidencia lituana cuando, aunque numerosas delegaciones apoyaban el planteamiento de la Comisión de sacar adelante el proyecto de 2012, otras preferían una solución voluntaria, como podría ser una recomendación del Consejo que otorgase a los Estados miembros un mayor margen discrecional para decidir sus propias políticas.

Durante la presidencia de Luxemburgo se repitió el debate y las posiciones. Así, las mismas delegaciones alegaban, en particular, que la propuesta no se ajustaba al principio de subsidiariedad, centrándose los debates en la cláusula de flexibilidad y el calendario de aplicación, básicamente.

Ya en el 2015 y con la presidencia maltesa, aunque se logró un mayor consenso, se siguió alegando que no se ajustaba a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Así mismo, se mantiene el rechazo al calendario de aplicación y a las fechas previstas.

En la presidencia rumana la materia apenas fue objeto de consideración, por lo que habrá esperar a la francesa para que se vuelva a redactar un texto. En este se propone:

- Una nueva redacción para indicar que corresponde a los Estados miembros elegir entre los dos objetivos (el 40 % de los miembros no ejecutivos o el 33 % de la totalidad de los miembros del consejo de administración).
- Una reformulación de la cláusula suspensiva y los requisitos de presentación de informes, que aclarasen el texto y quedara garantizada la flexibilidad.
- Una actualización de las fechas fijadas como objetivo y de las fechas de presentación de informes.
- Y las referencias al pilar europeo de derechos sociales: la Declaración de Oporto y la Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión.

Nos situamos ya en el año 2022, concretamente, en el 7 de junio. En esta fecha, el Consejo y el Parlamento Europeo alcanzaron un acuerdo político sobre un nuevo acto legislativo de la UE que promoviera una representación de género más paritaria en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

El 17 de octubre de 2022, el Consejo adoptaría el texto definitivo de la directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración.

---

<sup>63</sup> Entre otras fuentes, puede verse para recordar el recorrido del derecho de la Unión en la materia en <https://is.gd/AU2KXr>.

Con estas consideraciones, lo que tratamos es de reflexionar sobre el recorrido de la directiva UE, hasta su final aprobación, que sin duda ha ido a la par de los cambios que han tenido lugar a todos los niveles en los Estados nacionales.

Desde luego, a nadie se le escapa que sin el impulso político y legislativo muy probablemente estas páginas no se estuvieran escribiendo hoy, por la sencilla razón de que no existiría ni directiva que adaptar ni, en consecuencia, nuestra ley de paridad, pero esto no es razón para dejar de observar que han sido los cambios producidos (muchos de ellos con impulso político y legislativo, desde luego) en las sociedades nacionales de estos últimos veinte años los que han preparado el terreno tanto de política jurídica como de legislativa.

A este respecto, recordemos la *flexibilidad* de la ley de igualdad española de 2007. Como con razón señaló Perdices Huetos (2011:209):

Desde nuestro punto de vista el legislador adolece de decisión para usar los recursos legales, si es que de ellos quiere hacer uso. Lo que no podemos compartir es que se use la ley para educar o para incentivar tibiamente, ya que el resultado será el contrario: el desánimo ante la falta de respuesta de la sociedad. Si el Derecho es un arma para el cambio social que el legislador puede usar y ese legislador está convencido de la bondad de los objetivos que tiene en mente, lo que debe hacer con todos los recursos de que dispone es implantarlos.

A nuestro parecer, esta situación es precisamente la que el legislador de aquellos años no estaba preparado para abordar y disponer de una norma como la de la directiva que hemos mencionado que hoy introduce el proyecto de ley de paridad, y que algún autor ya indicó (Perdices Huetos, 2019: 210):

Las sociedades cotizadas incluirán en su Consejo de administración un número de mujeres igual al menos al de la tercera parte de sus miembros en un plazo de seis años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

Las sociedades que en el plazo de tres años no hayan cumplido ese objetivo quedarán excluidas de toda contratación con las administraciones públicas y si no lo hubieran cumplido en un plazo sucesivo de otros tres años, quedarán disueltas de pleno derecho.

Los cambios que se han producido en estos últimos veinte años han sido vertiginosos. El acceso de las mujeres a los estudios superiores se ha incrementado extraordinariamente. Desde 1999-2000 hasta 2019-2020 el ascenso ha sido de dos puntos en el peso relativo de las mujeres en las matrículas universitarias, «siguiendo una tendencia de largo recorrido ya que a partir de

mediados de los años 80 las mujeres pasaron a representar más de la mitad de los estudiantes en la universidad, creciendo su participación más de seis puntos porcentuales desde 1985-1986 (55,4 % en 2019-2020)»<sup>64</sup>.

Así mismo, el acceso de las mujeres al mundo laboral (o la determinación de acceder a este) no es comparable a lo largo prácticamente de toda la historia. A este respecto, es cierto que se ha producido una disminución preocupante de la natalidad, consecuencia de diversos factores; entre ellos, la libertad de las mujeres para decidir acerca de su maternidad y acerca de sus preferencias y deseos para dirigir su vida.

¿A dónde queremos llegar con estas líneas finales? Aun reconociendo la importancia indudable de los marcos normativos tanto nacionales como de la UE, el paso del tiempo y la evolución lógicamente operada multinivel han sido esenciales para que hoy pueda estar en tramitación la Ley de paridad.

Que sea un 40 % donde se sitúa la cuota de equilibrio en los consejos y en la administración de las grandes sociedades, o un 33 %, y que el plazo sea en uno o tres años, es, de algún modo, entíndase, de poca importancia. A nuestro juicio, ni siquiera una posición radical de las grandes sociedades mercantiles en contra y, si se nos permite, de un legislador ajeno a estas cuestiones, lograría evitar el tránsito lógico y esperable de una sociedad en esta materia (paridad en los consejos de administración).

A las compañías les interesa contar con los mejores consejeros/as que generen valor a estas y a sus accionistas. Y, desde luego, contar con diversos puntos de vista, formación y experiencia en la gestión de una corporación son probablemente el mejor modo de lograrlo. Ya lo señaló el llamado Código Conthe de Buen Gobierno Corporativo al que hemos hecho referencia.

Nos preocupa, no queremos dejar de señalarlo en estas páginas, la igualdad y equilibrio entre los sexos en el ámbito laboral y en particular en la empresa. Las bases económicas y sociales siguen siendo un reto para las sociedades que quieran comprometerse con la igualdad de oportunidades, el mérito y la capacidad.

## **Bibliografía**

Alfaro Águila Real, J., (2016). El interés social y los deberes de lealtad de los administradores, *Anuario UAM*, 20, 213-235.

<sup>64</sup> <https://is.gd/6VP2Vv>

Se puede ver, así mismo, el análisis del Instituto Nacional de Estadística (<https://is.gd/sEhtEk>). Así mismo, resulta muy interesante el estudio realizado por el Instituto de las Mujeres, en el período que abarca de 1983 a 2023 (<https://bit.ly/3YILiRB>).

- Arroyo, I. (2001). Reflexiones en torno al interés social. *Revista de Derecho Mercantil*, 240, 421-437.
- Cortés Domínguez, J. (2014) El interés social y el sistema de gobierno corporativo. En J. González de Enterría, J. L. Iglesias Prada (coords.). *Liber amicorum Juan Luis Iglesias* (pp. 157-182). Madrid: Civitas-Thomson Reuters.
- Embid Irujo, J. M. (2008), Los aspectos mercantiles de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En T. Sala, M. A. Ballester, J. M. Baño, J. M. Embid y J. M. Goerlich (coords.). *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (pp. 269-354). Madrid: La Ley. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2007.5713>.
- Embid Irujo, J. M. (2012). Igualdad de género y poder de decisión en la empresa: la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. *El Cronista*, 11-4-2012. Disponible en: <https://is.gd/LLEWwp>.
- Embid Irujo, J. M. (2023). De la responsabilidad social corporativa a la sostenibilidad. En N. Abriani (dir.) *IX Encuentro Italiano-Español de Derecho Mercantil. Problemas actuales del gobierno corporativo* (Valencia, 24-25 de noviembre de 2022) (pp. 27-50). Madrid: Marcial Pons.
- Embid Irujo, J. M. y del Val Talens, P. (2016). *La responsabilidad social corporativa y el Derecho de sociedades de capital: entre la regulación legislativa y el soft law*. Madrid. Boletín Oficial del Estado.
- Escribano Gámir, M. C. (2019), Igualdad de género y poder de decisión en el Gobierno Corporativo en España, doce años después de la promulgación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En A. B. Campuzano y A. Pérez (dirs.). *Gobierno corporativo e igualdad de género: realidad y tendencias regulatorias actuales* (pp. 120-150). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Escribano Gámir, M. C. (2023). Algunas reflexiones en torno a la RSC, la sostenibilidad, la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre presentación de información en materia de sostenibilidad por parte de las empresas, y su adaptación al derecho español. En J. A. García-Cruces (coord.). *De iure Mercatus, libro homenaje al prof. Alberto Berco-vitz Rodríguez-Cano* (pp. 1967-1993). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Esteban Velasco, G. (1982). *El poder de decisión en las sociedades anónimas: derecho europeo y reforma del derecho español*. Madrid: Civitas.
- Esteban Velasco, G. (2022). Gobierno corporativo, interés social y deberes fiduciarios de los administradores: evolución y tendencias. En A. Martínez Echevarría (dir.) *Gobierno corporativo, sostenibilidad y reputación* (pp. 67-95). Cizur Menor: Aranzadi.
- Huerta Viesca, M. I. (2009). *Las mujeres en la nueva regulación de los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles españolas (art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)*, Navarra: Aranzadi. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2007.5713>.

- Huerta Viesca, M. I. y Rodríguez Ruiz de Villa, D. (2020). Las mujeres en los Consejos de Administración en la reforma del Código de Buen Gobierno. *Almacén de Derecho* [blog], 09-03-2020. Disponible en: <https://is.gd/TPyNav>.
- Perdices Huetos, A. (2011). Apuntes sobre el género del consejo de administración de las sociedades mercantiles. En E. Sierra Hernáiz (dir.). *Eficiencia, igualdad y empresa: la aplicabilidad real a la empresa de la Ley Orgánica de Igualdad* (pp. 201-212). Cizur Menor: Aranzadi.
- Recalde Castells, A. (2022). La inclusión de objetivos públicos en la gestión de las sociedades de capital. Disponible en: <https://is.gd/G6gZga>.
- Sánchez-Calero, J. (2002). El interés social y los varios intereses presentes en la sociedad anónima cotizada. *Revista de Derecho Mercantil*, 246, 1653-1680.
- Sequeira Martín, A. (2021) El desarrollo de la responsabilidad social corporativa versus sostenibilidad, y su relación con el gobierno corporativo en las directivas comunitarias y en el derecho español de sociedades cotizadas. *Revista de Derecho de Sociedades*, 61, 33-90. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/j.ctv2zp4zjd.5>.
- Tobías Olarte, E. (2018). *Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.