

Entra en vigor la ley que obliga a tener un 40% de mujeres en los consejos

Hoy entra en vigor la ley que obliga a un mínimo del 40% de mujeres en los consejos

PARIDAD/ La nueva norma fija los plazos para cumplir ese porcentaje mínimo: el 30 de junio de 2026 para las empresas del Ibex y un año más tarde, 2027, para el resto de cotizadas. Las mujeres podrán superar el 60% de presencia en los consejos.

J. Díaz, Madrid

Tras un largo y accidentado periplo, hoy entra en vigor la Ley de Representación Paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, que obliga a las grandes empresas a alcanzar un mínimo del 40% de presencia femenina en sus consejos de administración. La llamada Ley de Paridad, transposición de una Directiva comunitaria pero que va más allá, fue una de las iniciativas estrella del Gobierno de coalición en la anterior legislatura, pero la convocatoria de elecciones anticipadas en julio de 2023 y la disolución de las Cortes dejó el proyecto de ley en el tintero. El Consejo de Ministros lo rescató en diciembre pasado, una vez convalidado el nuevo Ejecutivo, y la ley recibió el visto bueno definitivo del Congreso a finales de julio, después de que el Senado la hubiera tumbado previamente y devuelto al hemiciclo.

Eso sí, la norma ve la luz con algunos cambios sustanciales y grandes dosis de polémica de por medio. De un lado, porque el texto definitivo, a instancias de Podemos, establece que las mujeres podrán rebasar el 60% de presencia en los órganos de dirección, pero no los hombres: "Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al 60% que, en todo caso, deberá justificarse", reza el texto publicado en el BOE. Y de otro, porque, vía enmienda en una norma que nada tiene que ver, el PSOE y sus socios parlamentarios arrebataron al Senado su capacidad de vetar el techo de gasto. Todo ello sin olvidar un "error técnico" en la redacción de la ley que permitirá el despido de empleados que soliciten cambio de jornada o permisos para el cuidado de familiares (ver información adjunta).

La ley, que atañe tanto al sector público como al privado, es de obligado cumplimiento para las empresas cotizadas y para entidades consideradas de interés público, cotícen o no (bancos, asegurado-



Se impondrán sanciones "adecuadas y proporcionales" a aquellas "entidades cotizadas" que incumplan la ley en materia de igualdad.

ras, firmas de inversión...), de más de 250 trabajadores, con una cifra de negocios superior a 50 millones anuales o unos activos de más de 43 millones. También afecta a la Administración Pública, a las juntas de gobierno de los colegios profesionales; a los jurados de premios públicos; a las patronales empresariales, a los sindicatos,

y a las listas electorales, donde será obligatoria la confección de listas cremallera; es decir, con "una alternancia estricta de personas de ambos sexos en ellas". Sin olvidar el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal o el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), donde con

los nuevos veinte vocales elegidos se cumple justo el 40% (doce hombres y ocho mujeres).

Los plazos para cumplir con la ley son más ajustados en el sector privado que en el público. Mientras que la Administración General del Estado dispondrá hasta 2029, las empresas del Ibex tendrán desde

hoy hasta el 30 de junio de 2026 para cumplir con ese porcentaje mínimo del 40% de mujeres en sus consejos, que en conjunto ya superan, aunque individualmente ocho grupos están todavía por debajo, como publicó EXPANSIÓN el 1 de julio. Mientras, el resto de cotizadas tendrá un año más, hasta el 30 de junio

En la Administración Pública el plazo para cumplir la cuota será mucho más dilatado: hasta 2029

de 2027. Las entidades de interés público deberán alcanzar un 33% de mujeres en sus órganos de decisión a 30 de junio de 2026 y el 40% a mediados de junio de 2029. Los colegios profesionales también deberán cumplir la cuota del 40% para esa fecha, mientras que sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social tendrán hasta el 30 de junio de 2028. Excluyendo a las empresas del Ibex, la mayoría de las empresas afectadas por la ley están aún lejos de cumplir esa cuota mínima: el 40% de presencia femenina en los consejos apenas se alcanza en una de cada cuatro empresas españolas, según los informes más recientes.

"Sanciones adecuadas"

Para hacer cumplir la ley no basta con su aprobación y entrada en vigor, sino que son precisas herramientas disuasorias, porque, como señala el texto de la propia norma: "No se pueden imponer una serie de obligaciones como las que se imponen a las sociedades cotizadas sin que se establezcan unas sanciones adecuadas y proporcionales en caso de incumplimiento". Por ello, la ley anticipa la modificación del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, para introducir "sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración". A la espera de esos cambios, el Gobierno ya advirtió en su día de que incumplir la cuota mínima fijada supondría una infracción grave y no solo acarrearía "multas importantes", sino que además podría desembocar en la "suspensión de cotización de la empresa inculpidora".