

# redacción médica

Opinión

Ley de Paridad y su incidencia en el sector sanitario

---



Ricardo De Lorenzo y Montero, presidente del Bufete De Lorenzo Abogados

**Por Ley**

Otros artículos de Ricardo De Lorenzo

---

2 sept. 2024 17:10H

SE LEE EN 14 minutos

En España hay 47,6 millones de personas, y más de la mitad son mujeres: 24,3 millones según los últimos datos consolidados del INE, además de 23,3 millones de hombres. Sin embargo, y a pesar de ser más de la mitad de la población y de que España está en la parte alta del Índice de Igualdad de Género —es la cuarta, con 76,4 puntos sobre 100—, el desequilibrio es patente en algunos sectores, como la política, las empresas, los sindicatos, las universidades, el deporte y una larga lista de ámbitos. **En este contexto social se ha producido y publicado la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, conocida como Ley de Paridad, que entró en vigor el pasado 22 de agosto**, Ley que continúa la senda trazada por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorporó el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres y **transpone la Directiva 2022/2381 cuyo objetivo principal es velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración.**

**Las medidas se extienden para avanzar en igualdad de género incluyendo las sociedades no cotizadas**, incorporando, además, la obligatoriedad de representación equilibrada en las listas electorales, en órganos constitucionales y de relevancia constitucional, en el consejo de ministros, en el sector público estatal y en los **colegios profesionales**. Así como también, medidas en el mismo sentido respecto de la elección de los miembros de los Consejos de Informativos de la radio y la televisión de titularidad estatal, de los órganos de representación, gobierno y administración de los **sindicatos** y

las asociaciones empresariales, del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, de los órganos de gobierno y **representación de las fundaciones** y de las organizaciones reguladas por la Ley del Tercer Sector de Acción Social y por la Ley de Economía Social que superen determinados umbrales de personas empleadas y volumen presupuestario.

La **Constitución Española** reconoce el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 14, al proclamar que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la **obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos** en que se integra sea real y efectiva, pilar fundamental de la igualdad material.

El actual **Tratado de la Unión Europea** consagra, en su contenido, la igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 2 como uno de los valores en los que se fundamenta la propia Unión, así como un derecho fundamental protegido por la misma (artículo 3 del Tratado de la Unión Europea). La Ley supone como he indicado la trasposición de la Directiva 2022/2381 del **Parlamento Europeo** y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, para un mejor equilibrio de género. No se trata de una “originalidad” española, sino de la plasmación normativa de una Directiva europea.

La normativa de la Unión Europea se encuentra transpuesta en España fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituyó el punto de partida de los principales avances logrados en esta materia en nuestro país, sobre la base, expresada en su **Exposición de Motivos** de la necesidad de "una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla". "La novedad de esta Ley radica» «en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad".

Esta Ley Orgánica, de Paridad, se dicta al amparo de la competencia exclusiva atribuida al Estado por el artículo 149.1. 1ª de la Constitución Española, sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la **igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes** constitucionales.

**La aportación clave de la nueva norma consiste en establecer porcentajes mínimos del “sexo menos representado”, y fija como objetivo “avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad” y lo hace, “esencialmente”, en las áreas de decisión de “la vida política y económica” a través de la modificación de múltiples leyes del ordenamiento jurídico español.**

**Se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60% por ciento ni sean menos del 40% en un ámbito determinado.** Se establece que 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.

Debe notarse que se habla de miembros del “sexo menos representado”, no de sexo femenino, pues puede, en el plano teórico suceder, que afecte esta condición al masculino. Por otro, si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

**En términos generales, la norma entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, y por lo tanto, como se ha indicado, ya lo está desde el pasado 22 de agosto, aunque en sus disposiciones transitorias se establecen fechas específicas para la aplicación de las medidas que contempla en determinados ámbitos que consignamos a continuación.**

Ateniéndonos al sector sanitario, el capítulo V traspone la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, y para ello, modifica:

**La Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio, así como la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.**

En particular en la primera, se modifica su título XIV, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria, dado que el ámbito de aplicación de la directiva se limita a las entidades cotizadas.

Sin embargo, la Ley de Paridad, no limita su ámbito a la mera transposición o cumplimiento de los objetivos de la Directiva, siendo su objeto más ambicioso y ampliándose también a las **entidades de interés público**. Se extienden a estas los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia, incluyendo la obligación de que las sociedades de capital que no sean cotizadas, pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración; a partir del ejercicio siguiente al que concurren ciertos requisitos, como son que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y 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. Por otra parte, al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección.

---

***“Una de las modificaciones más destacadas es la inclusión del artículo 11, que establece que todas las organizaciones colegiales deberán elaborar y***

***publicar una Memoria Anual que, entre otros aspectos, informe sobre la composición por género de sus Juntas de Gobierno"***

---

Pese a su inminente entrada en vigor, la Ley de Paridad contempla que la norma deberá aplicarse a las compañías del Ibex antes del 30 de junio de 2025, el resto de empresas cotizadas tendrán que hacerlo en 2026, y en cambio los sindicatos y las asociaciones empresariales tendrán margen hasta 2028.

Además, los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público, deberán alcanzar el porcentaje del 33% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2028.

### **Colegios y Consejos Generales Sanitarios y Ley de Paridad**

**En lo que respecta a los Colegios y Consejos Generales sanitarios**, el capítulo VI modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. Da nueva redacción a sus artículos 11 y 15 para aumentar la presencia de mujeres en los órganos de decisión de este tipo de entidades con impacto en la actividad económica general. Se incorporan previsiones en materia de igualdad de género a las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y Colegios Profesionales; así como la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del 40 % del sexo menos representado.

En las juntas directivas y posiciones similares, tendrá que estar garantizado que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 por ciento de los puestos de manera general. En un consejo de doce miembros el género de menor representación debería tener, al menos cinco componentes y si fuera de ocho miembros el número mínimo serían tres.

Una de las modificaciones más destacadas es la inclusión del artículo 11, que establece que todas las organizaciones colegiales deberán elaborar y publicar una Memoria Anual que, entre otros aspectos, informe sobre la composición por género de sus Juntas de Gobierno. Si el porcentaje de mujeres no alcanza el 40%, será obligatorio justificar los motivos y describir las medidas adoptadas para alcanzar este umbral. Esta Memoria Anual se convierte en una herramienta clave para garantizar la transparencia y el compromiso con la igualdad de género.

Las modificaciones previstas en el artículo 15.2 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de

las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales o Consejos Generales, debiendo alcanzar el porcentaje del cuarenta por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029.

**Además, se establece la figura de un responsable de igualdad en cada Consejo General o Superior de los colegios profesionales, cuya función será supervisar la correcta aplicación de estas medidas y asegurar que se alcancen los objetivos de paridad establecidos por la ley.**

**En lo que respecta a las Fundaciones sanitarias, se modifica la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, Ley por la que se rigen estas en la que no había mención alguna al asunto de la representación paritaria en su composición, siendo afectadas por esta Ley de Paridad por expreso mandato contenido en el Artículo decimosexto, que modifica la antes mencionada Ley, a la que añade una Disposición Adicional, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias: **Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125, y que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.****

Se aplican a estas Fundaciones los mismos principios de representación paritaria que a otras figuras y órganos de naturaleza jurídica pública, sin perjuicio de que se admita motivación que pueda excluir a una concreta Fundación de la aplicación normativa. Por lo tanto, cada Fundación deberá analizar, si se encuentran afectadas por la Ley, teniendo en cuenta los elementos cuantitativos de empleados y presupuesto mencionados. Si no estuvieran afectadas deberá llevarse a cabo la acción de detallar, en el plan de actuación fundacional, las razones fundadas y los objetivos que justifican dicha exención.

La aplicación de los principios de paridad y representación equilibrada son de obligatoria adaptación desde la entrada en vigor de la norma, sin perjuicio de que el objetivo de cumplimiento, horizonte real de la norma, se sitúa el 30 de junio de 2028, cuatro años, para el caso concreto de las Fundaciones, si no se hubiera obtenido con anterioridad.

Es obligado hacer una referencia a lo que ha sido calificado como un “desafortunado error técnico» de la Ley, que deberá ser tenido en cuenta por los departamentos laborales que correspondan, como es el de desproteger a los trabajadores que se acogan al nuevo permiso de cinco días por cuidado de un familiar tras un accidente, enfermedad grave u hospitalización, o a una adaptación de jornada. El error se encuentra en la disposición final novena de la Ley de Paridad, en la que se modifica el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, el apartado referido a los despidos nulos.

Esta disposición elimina dos causas de nulidad objetiva o automática de los despidos relacionados con la conciliación laboral, introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023. Eliminación que además podría vulnerar la Directiva europea y generar inseguridad jurídica. Curiosamente esta eliminación perjudica especialmente a las mujeres porque, a día de hoy, siguen siendo ellas las que solicitan mayoritariamente los permisos y medidas de conciliación como es el caso de la adaptación de jornada.

Al introducir a las **víctimas de violencia sexual** en los supuestos previstos para que sea nulo el despido, se olvida incluir a las personas que se hayan acogido al nuevo permiso de

«cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

A pesar de este error técnico la **Ley Orgánica 2/2024 es un instrumento crucial para promover la igualdad de género en España**, asegurando que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en la representación política, económica y pública. Al modificar diversas leyes y establecer cuotas de representación, esta ley busca eliminar la desigualdad de género y fomentar una sociedad más justa y equitativa. El hecho de la constancia constitucional de estos postulados de igualdad de género en nuestra Constitución (artículos 9.2 y 14) les confiere máxima relevancia y motiva, ineludiblemente, el posicionamiento del Alto Tribunal interprete de dicha norma suprema, en sintonía con los postulados de igualdad y paridad de géneros, en el espacio normativo, allá donde se produzcan.