

ANTEPROYECTO DE LEY ORGANICA DE REPRESENTACION PARITARIA DE
MUJERES Y HOMBRES EN ORGANOS DE DECISION

El Consejo General de Procuradores de los Tribunales de España, en virtud de las facultades contenidas en los artículos 9,1 apartado i) de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, y el artículo 111 apartado m) del Estatuto General de los Procuradores de los Tribunales de España, procede, a instancia de la Secretaría General Técnica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, dentro del período de audiencia e información pública, con respecto al **Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión**, tras la lectura de su Exposición de Motivos, sus cinco capítulos y disposiciones adicionales única, transitoria única y cuatro disposiciones finales, así como de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, a emitir el siguiente:

I N F O R M E

La exposición de motivos del presente Anteproyecto determina los principios y fundamentos jurídicos que han inspirado su elaboración, tendente a introducir sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico para ahondar en la realización efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, esencialmente en los ámbitos de la vida pública y privada, política y económica.

El Artículo 9,2 de la C.E. determina la obligación de los poderes públicos de prevenir conductas discriminatorias y aplicar políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad que consagra el artículo 14 de la Constitución, y en este contexto debe transponer la normativa de la Unión Europea en aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres que ya se encontraba transpuesta en nuestro país, fundamentalmente, a través de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**:

Esta Ley 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 por razón de sexo y a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla, y con previsión de conductas discriminatorias y de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

En este contexto, el presente Anteproyecto pretende trasponer la decisiva y muy reciente Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, dirigida a regular un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Concretamente en el Capítulo IV, artículos 4 – 5, pretende extender las medidas para avanzar en igualdad de género incluyendo también a las sociedades no cotizadas y los premios públicos, punto en el que podríamos mostrar conformidad, **pero donde debemos mostrar nuestra más rotunda disconformidad es cuando trata de englobar, asimismo, a los Colegios Profesionales.**

Hagamos un breve análisis de la **ESTRUCTURA DEL ANTEPROYECTO:**

- **una Exposición de Motivos**, que detalla los antecedentes y el contexto de la regulación proyectada, describiendo la estructura y contenido de la ley en base a los principios que han inspirado la elaboración de la norma;

- **Capítulo I, compuesto por el artículo primero**, que modifica el artículo 44 Bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG), a fin de que las candidaturas para las elecciones de diputados al Congreso, al Senado, municipales, de miembros de consejos y cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo y miembros de Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, tengan una composición paritaria, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo alternativamente, utilizando el denominado “listas cremallera” que suponen un avance a la previsión que contenía la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, de composición “equilibrada” en la que la lista de candidatos de cada sexo debía suponer, como mínimo, el 40 por ciento, y cuya constitucionalidad fue puesta en cuestión pero quedó definitivamente avalada por Sentencia del Tribunal Constitucional 40/2011, de 31 de marzo, con análogos argumentos a los ya esgrimidos en Sentencia 12/2008, indicando que *“se instaura una fórmula de presencia igualitaria y rigurosamente alternativa de ambos sexos en todas las candidaturas electorales a los comicios autonómicos (...) mejorando la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia, en la medida en que ello resulta coherente con el principio democrático que reclama la mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados”*.

- **Capítulo II, compuesto por el artículo segundo**, que modifica por su parte la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, para garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Ministros, de forma que cada uno de los sexos suponga, como

mínimo, el 40 por ciento en el nombramiento de las personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios.

Sin perjuicio de que España haya podido avanzar en la presencia de mujeres en el Consejo de Ministros, en nuestro ordenamiento no se ha adoptado ninguna ley específica sobre presencia de mujeres en el Gobierno, pero la propia L.O. 3/2007, de 22 de marzo, nos recordaba ya, en sus artículos 52, 53 y 54 que el Gobierno debía atender al principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, “salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”. El carácter vinculante y el control en la aplicación de estas disposiciones ha venido refrendado por el Tribunal Supremo en su Sentencia 1272/2020, de 8 de octubre;

- **Capítulo III, compuesto por el artículo tercero**, que modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dando nueva redacción al Art. 54,1 y añadiendo dos nuevos artículos, el 55 bis y 84 bis, a fin de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado, así como en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal. En este caso, se nos dice, la Administración Pública se erige como ejemplo para el resto de organizaciones, públicas y privadas y de la sociedad en su conjunto, en tanto que empleadoras y responsables de políticas públicas que garantizan el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- **Capítulo IV, compuesto por los artículos cuatro y quinto**, que vienen a trasponer la Directiva UE 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, y se modifican el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley XXX de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión para un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas, con el objetivo principal de velar porque las sociedades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración, puesto que a pesar de que alrededor del 60 % de los nuevos titulados universitarios en la UE son mujeres, éstas se encuentran todavía muy infrarrepresentadas en la toma de decisiones a alto nivel en el ámbito empresarial. Se imponen a estas empresas una modificación de los procesos de selección de sus consejeros y se exigen obligaciones de información sobre sus resultados en la presencia de hombres y mujeres en los consejos de administración y puestos de alta dirección del sexo menos representado, regulando un régimen de sanciones en el marco de dicha ley; la presente obligación del mínimo porcentual para la presencia equilibrada del sexo menos representado se extiende tanto para cargos en el consejo de administración como para puestos de alta dirección en sociedades de capital que, aunque no sean cotizadas, sean de interés público (promedio de trabajadores 250, cifra anual de negocios superior a 50 millones o que el total de las partidas de activo supere 43 millones de euros.

- **Capítulo V, compuesto por el artículo sexto**, que modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, dando nueva redacción a los artículos 11 y 15, en base al mismo principio de aumentar la presencia de mujeres en los órganos de decisión de este tipo de actividades con impacto en la actividad económica general.

Pero a diferencia de lo que ocurre en la empresa privada y en el sector público, en el ámbito de los Colegios Profesionales no se pueden imponer mínimos porcentuales de participación equilibrada porque desde el propio punto de partida, que es la base demográfica aleatoria de las carreras universitarias y las profesiones, y la naturaleza jurídica en la composición de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales y Consejos de Colegios, son muy distintos, como se verá más adelante.

- **Disposición Adicional Unica**, que contiene un mandato para garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional. **Una Disposición Transitoria Unica y Cuatro Disposiciones Finales.**

Bien, sin perjuicio de valorar positivamente el objetivo de seguir avanzando en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, concretamente en la participación de las mujeres en órganos de gobierno y en la adopción de decisiones de la vida pública y en los consejos de administración de las empresas del sector privado, implementando medidas para obtener una presencia equilibrada de ambos sexos en la toma de decisiones en el ejercicio de poderes públicos y en el sector privado con la finalidad de avanzar en el principio de igualdad real entre hombres y mujeres que proclama el Art. 14 de la Constitución Española, consagrando el Art. 9,2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que éste se integra sean reales y efectivas, entendemos que **el ámbito colegial corporativo no puede, de ninguna manera, incluirse en la presente regulación, porque contiene ostensibles diferencias** a la esfera del sector público y privado.

Para entrar en contexto, cabe recordar que un Colegio Profesional es una corporación de derecho público, cuyos fines esenciales son la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación institucional exclusiva cuando estén sujetas a colegiación obligatoria, la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de éstos.

Hoy día, los profesionales colegiados somos alrededor de un millón y medio adscritos a cerca de 1200 colegios profesionales integrados en 35 Consejos Generales y Colegios Profesionales. Los profesionales generamos el 14 % del empleo directo, el 4,7 % del PIB nacional y el 16,7 % de las empresas en España se dedican a la prestación de servicios profesionales. Por tanto el impacto en la economía es indiscutible y es comprensible que se caiga en la tentación de pretender englobar la composición de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales y de los Consejos en el presente Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de hombres y mujeres. Pero somos los profesionales liberales los que, individual o autónomamente, generamos ese impacto en la economía, no los Colegios Profesionales. Por lo que, insistimos, existen **ostensibles diferencias entre los Colegios Profesionales, el sector público y el sector privado, hasta el punto de que es inviable incluir los Colegios Profesionales, con la actual redacción, en el presente Anteproyecto de Ley Orgánica paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión.**

Vamos a enumerar **LAS CAUSAS** que hacen inviable esa inclusión:

- **la naturaleza jurídica de las profesiones liberales.** Para empezar, un profesional liberal no es un empleado de una empresa, sino que en líneas generales es un trabajador independiente y autónomo que no suscribe un contrato laboral con una empresa sino que entabla una relación mercantil directa con su cliente en el desarrollo de su profesión de médico, abogado, procurador, asesor, arquitecto, etc. cuyos conocimientos ha adquirido mediante el ejerciendo de una carrera universitaria o de estudios académicos.

Que los alumnos y las alumnas de este país se decidan por una carrera universitaria u otra para el desempeño de una profesión depende de una infinidad de imponderables y es del todo aleatorio, de forma que, ya desde el propio punto de partida, la paridad no se ve reflejada en la demografía de los propios grados universitarios.

Según datos de la última Estadística de Indicadores Universitarios 2018 del Ministerio de Educación, cuando accedieron a un grado 340.988 alumnos, la proporción de hombres fue del 48,3 % y de mujeres el 51,7 %. En general, se nos dice que el porcentaje de mujeres fue mayor en todas las ramas de conocimientos menos Ciencias (52,3 % hombres), informática (87,9 %) e Ingeniería, Industria y Construcción (73,8 %). ¿Cómo podrán adoptarse las exigencias de paridad que indican los Arts. 11 y 15 del Anteproyecto en las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales de Ingeniería Informática o de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de la Edificación si ya los profesionales, en la base, se alejan de forma abismal del porcentaje de paridad equilibra 40 / 60?

Analizando el ámbito de la Procura, después del grado en Derecho y del máster de acceso, según datos sacados del CENSO mediante “query” proporcionado por el departamento de informática del CGPE, tenemos en España 6425 procuradoras ejercientes frente a 3133 procuradores, es decir, el 67,2 % de los profesionales de la Procura, hoy en día, son mujeres, frente al 32,7 % de hombres. Y 401 mujeres en Juntas de Gobierno frente a 238 hombres, es decir, el 62,7 % cargos en Juntas de Gobierno lo ostentan mujeres frente al 37,2 % de hombres.

Ante todo cabe resaltar que si la finalidad del Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión persigue como fin muy lícito aumentar la participación de la mujer en órganos de gobierno y en la adopción de decisiones de la vida pública y en los consejos de administración del sector privado, tal como reza de forma literal el Objetivo de la MAIN, en el ejercicio gubernativo de la Procura, con las estadísticas actuales, se estaría cumpliendo el requisito de presencia equilibrada de ambos sexos, con un pequeño déficit con respecto a los hombres apenas representativo. Pero esta estadística es en términos generales. Si nos trasladamos a muchos ejemplos concretos de Colegios de Procuradores, las mujeres procuradoras ejercientes en ellos superan con creces ese porcentaje, y como consecuencia lógica la mayor participación de procuradoras en las Juntas de Gobierno será un reflejo de esa realidad.

- **la elección de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales y de los Consejos de Colegios es ajena a la voluntad del propio órgano colegiado.** El Art. 51 de la Ley 7/2006, de 31 de mayo, del ejercicio de profesiones tituladas y de los colegios profesionales, determina la composición y cargos del órgano de gobierno. Indica que sus miembros deben ser elegidos en una reunión de asamblea o siguiendo el sistema electoral que alternativamente regulen sus estatutos, mediante sufragio universal, libre, directo y secreto de todas las personas colegiadas.

Insistimos, porque nos parece crucial: ¿y si hay un 85 % de mujeres colegiadas, o viceversa? Lo lógico es pensar que el órgano de gobierno reflejará esa realidad, porque difícilmente ante ese porcentaje, que en la realidad actual se repite en muchos colegios profesionales, se conseguirá ni vemos que sea lógico ni factible reclamar una paridad de composición equilibrada 40 / 60 %.

Por ello, el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11,1, apartado b), el artículo 15,2 y la Disposición transitoria única, apartado 4, no pueden hacerse depender de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales por cuanto, al ser un hecho completamente ajeno a su voluntad, ya que depende de que se presenten candidaturas suficientes para hacer posible tal paridad, no van a poder garantizar el cumplimiento de esa paridad que, para colmo de males, la Disposición Transitoria Única, a partir del 30 de junio de 2026, reseña como de obligado cumplimiento.

Únicamente podría garantizarse una composición equilibrada de las Juntas de Gobierno de Colegios profesionales y Consejos de Colegios que tengan una voluminosa masa social, dejando la recomendación al criterio responsable del candidato o candidata que presenten una lista única y gane el proceso de elección por aclamación.

- **además de ser cargos electivos, deben cumplir una serie de requisitos estatutarios para ostentar el cargo,** como un número determinado de años de ejercicio profesional, un número máximo de años en el desempeño de ese cargo, algún requisito territorial en base a criterios de estricta funcionalidad, etc., requisitos consignados en el régimen estatutario de ese colegio profesional que restringirán más, si cabe, dificultarán o harán inviable la aplicación de los artículos 11, 15 y Disposición Transitoria única, apartado 4 del Anteproyecto.

- **los cargos de las Juntas de Gobierno y de los Consejos de Colegios, además de ser cargos electivos, son cargos honorarios y no remunerados, y en consecuencia, la elección de los mismos únicamente puede atribuirse a la Asamblea General,** al igual que únicamente a ella ha de reservarse la determinación de las condiciones exigibles para plantear una candidatura (a diferencia del Consejo de Administración de la empresa del sector privado), y el establecimiento, con carácter imperativo, de condiciones de paridad 40 / 60 para resultar elegibles podría vulnerar paradójicamente el artículo 14 de la C.E. al privar a determinados profesionales de la oportunidad de formar parte de una candidatura y de resultar elegidos.

- No hay que olvidar que **los Colegios Profesionales dependen de un ámbito territorial**. Muchas veces son de tamaño reducido y es imposible que su estructura orgánica cumpla los porcentajes de paridad equilibrada 40 / 60. Si objetivamente no ha habido ni se prevé la incorporación de nuevos profesionales a esos colegios, ¿cómo va a poderse dar cumplimiento a los artículos 11, 15 y Disposición Transitoria Única, apartado 4º del Anteproyecto? Es del todo inviable.

- **El Anteproyecto no prevé qué ocurre cuando no existen candidatos suficientes para cubrir, con esos porcentajes de paridad**, la composición de los distintos cargos de las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales y de los Consejos de Colegios.

- **Tampoco parece atribuir efectos jurídicos al incumplimiento por parte de los órganos de gobierno de los Colegios Profesionales**. Esta indeterminación genera una palmaria inseguridad jurídica pues no conocemos si la mentada inobservancia acarrea algún tipo de sanción, si implica la nulidad de la constitución del órgano de gobierno, impidiendo el ejercicio normal y diario que se plasma en la toma permanente de decisiones y adopción de resoluciones que le corresponden en uso de las facultades atribuidas estatutariamente, con el riesgo de situar al Colegio Profesional en una situación de desgobierno por falta de estabilidad en la composición de sus miembros, o de tener que designar Juntas de Gobierno provisionales, para después convocar nuevamente elecciones cuyas candidaturas puedan impugnarse alegando el incumplimiento de requisitos estatutarios o del porcentaje mínimo de paridad de imposible cumplimiento.

En definitiva, se generaría un desolador panorama de inseguridad jurídica y de desgobierno que destruiría todos los principios más elementales que han inspirado la creación de los Colegios Profesionales.

ENMIENDAS

Entrando a analizar la modificación de **la Ley 2/1974 de 13 de febrero sobre Colegios Profesionales**, el Anteproyecto de L.O. de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión modifica dos de sus artículos para regular la representación paritaria en las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y los Colegios Profesionales, concretamente **los artículos 11 y 15**, y se prevé su régimen transitorio en la **Disposición Transitoria única** apartado cuarto:

 **Artículo 11. Memoria Anual. Introducción ex novo de un apartado b):**

Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo. 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.

Propuesta de redacción:

Art. 11. Memoria Anual.

Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo.

Justificación:

Además de todos los argumentos esgrimidos, el número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo viene definido ya en la Memoria Anual de los Colegios Profesionales. Cualquier intento de fijar un porcentaje de paridad equilibrada 40 / 60 por ciento choca frontalmente con el sistema de libre elección y composición de las Juntas de Gobierno, así como con el número de colegiados y colegiadas libremente adscritos a un colegio profesional determinado, y a la observancia de requisitos fijados estatutariamente y determinados previamente en Asamblea general.

🚩 Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación. Introducción ex novo de un apartado 2):

En las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y los Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 por ciento de los puestos.

Propuesta de redacción y justificación:

Supresión de la redacción propuesta en base a los argumentos esgrimidos y que se reproducen íntegramente, y sustitución por el siguiente texto ya articulado en el Art. 51,2 de la Ley 7/2006, de 31 de mayo, del ejercicio de profesiones tituladas y de los Colegios Profesionales:

Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación.

Los estatutos deben establecer medidas que faciliten la participación proporcionada de mujeres y hombres en la composición de los órganos de gobierno, -añadiendo -, en la medida en que sea posible.

✚ Disposición Transitoria Única, apartado 4),

Previene que 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, debiendo alcanzar el porcentaje del 40 por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026.

Propuesta de redacción:

Supresión, en base a todos los argumentos esgrimidos y que se reproducen íntegramente.

CONCLUSION

Como valoración final, entendemos que el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión nace, como indica la MAIN, de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres, en concreto, en la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y en la adopción de decisiones en la vida pública y en los consejos de administración del sector privado, y de la necesidad de trasponer 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 medias conexas. Y se aprovecha esta circunstancia para incluir a los Colegios Profesionales debido a su gran impacto en la Economía del país.

Sin embargo, creemos que esta incorporación ha sido precipitada porque adolece de una serena valoración acerca de la naturaleza jurídica de las propias profesiones liberales así como de los Colegios Profesionales, la composición electiva, voluntaria, honoraria y no remunerada de sus órganos de Gobierno, el ámbito territorial de los Colegios Profesionales, el censo aleatorio de las propias profesiones, con mayores porcentajes de hombres en carreras y profesiones técnicas que mujeres, cuyas Juntas de Gobierno de los respectivos colegios reflejarán en sus cargos ejecutivos esa realidad, muchas veces porque no habrá más remedio al no darse el número suficiente de hombres o de mujeres para lograr esa paridad equilibrada, resultando del todo inapropiado atribuir la responsabilidad de esa circunstancia a las Juntas de Gobierno, más allá de la previsión estatutaria de que se incorporarán estas medidas de presencia equilibrada de hombres y mujeres en la medida de lo posible y cuando las circunstancias lo permitan.

Pensamos que el Anteproyecto es una declaración de intenciones de mejorar la presencia de las mujeres en órganos de decisión en la esfera pública y en la esfera de la empresa privada, donde los cargos de los Consejos de Administración no son honorarios ni electivos, sino remunerados y generalmente cargos de confianza o de designación interesada. Este punto lo compartimos ampliamente. Pero consideramos un error la inclusión de los Colegios Profesionales por todo lo antedicho.

Estamos convencidos que en el resto de los países de la Unión Europea no se prevén cuotas de paridad equilibrada en la composición de los cargos ejecutivos de los Colegios Profesionales más allá de recomendaciones ajustables a las circunstancias, y hemos elevado esta cuestión a nuestros socios de la Union Internacional de Huissiers de Justice, a través de nuestra Comisión Internacional, estando a la espera de respuesta que se aportará tan pronto se cumplimente.

En Madrid, a veinte de marzo de 2022