

MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL PROYECTO DE REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Esta memoria se elabora de conformidad con el artículo 30 d) del Reglamento de Régimen Interior del Consejo General de la Abogacía Española, aprobado por Acuerdo del Pleno de 14 de octubre de 2022.

I.- Objetivos, necesidad y oportunidad.

Tras quince años de aplicación del Reglamento de procedimiento disciplinario, aprobado por el Pleno de 27 de febrero de 2009, y tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como del Estatuto General de la Abogacía Española, aprobado por Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, resulta necesaria la aprobación de un nuevo Reglamento del procedimiento disciplinario, que sustituya al anterior, al objeto de incorporar las necesarias mejoras identificadas durante su implementación y las actualizaciones requeridas para su adaptación a la normativa vigente.

Con esos objetivos, el nuevo Reglamento, que consta de cinco títulos y 42 artículos, incorpora algunas novedades.

Así, se reconoce su aplicación a las posibles infracciones que cometan las sociedades profesionales, los tutores de prácticas externas de los cursos de acceso a la profesión y los abogados y abogadas inscritos; y se contempla la posibilidad de suspensión de los procedimientos disciplinarios cuando se esté tramitando un proceso judicial en una jurisdicción distinta a la penal, única situación que preveía el antiguo reglamento.

Además, se enfatiza la tramitación electrónica del expediente y se aprueban pautas para su aplicación, incluyéndose los modos de presentación de escritos, el registro y el código de verificación. Se pretende así mejorar la eficiencia de los procedimientos.

Se confiere a la persona denunciante todas las facultades de intervención en todos y cada uno de los trámites, otorgándosele expresamente el derecho al recurso, todo en aras de la transparencia. En relación con el acceso al expediente por parte de quien ha formulado la denuncia, se prevé la resolución de la instrucción de declarar reservados datos o documentos que contengan hechos cubiertos por el secreto profesional. Era necesaria esta previsión al permitirse por el Código Deontológico la utilización de datos secretos para la propia defensa en procedimientos disciplinarios. Esta previsión contribuye a la seguridad jurídica.

Por otro lado, se regula el procedimiento simplificado, novedad introducida por la reciente normativa.

Además, se interpreta la aplicación de la sanción cuando se ha reconocido voluntariamente la responsabilidad, para aclarar alguna confusión que había producido la inteligencia de lo que era la sanción mínima.

Se encuentran algunas mejoras en relación con la práctica de la prueba, la intervención de la persona denunciante y la necesaria provisión de fondos en ciertos casos.

Se presta especial atención a la ejecución de las sanciones, tanto a la de apercibimiento, cuanto a las de suspensión o expulsión de la profesión, previéndose la fijación para su cumplimiento de un día indeterminado pero cierto cuando el tribunal ante el que se ha recurrido no disponga la suspensión de la sanción.

Se mantienen disposiciones ya existentes que constituyeron en su día grandes avances, tales como la mediación decanal para solucionar presuntas infracciones en que la persona ofendida es compañera de profesión, precisándose su carácter voluntario, confidencial y sin consecuencias en caso de negativa a someterse a la mediación. Se le otorga el efecto de suspender la tramitación, pero sólo por un plazo máximo de treinta días.

Igualmente, se prevé la posibilidad de rechazar *ad limine* las denuncias que carezcan de contenido deontológico o seas inverosímiles o mendaces, ampliándose esta inadmisión a denuncias contra personas fallecidas o que nunca hubiesen estado colegiadas y, también, a las quejas que tengan por objetivo único la reclamación de responsabilidad civil.

Se conserva la facultad de iniciar las actuaciones con un período de información previa y se impone que no dure más de tres meses, salvo circunstancias excepcionales, ya que se elimina el efecto suspensivo de la prescripción de la infracción que contemplaba el antiguo Estatuto.

También se ha preferido mantener el plazo de seis meses para la resolución del expediente ordinario, so pena de su caducidad, pero se prevén diversas causas de ampliación del plazo.

II.- Análisis de impactos.

II.1 Impacto económico y presupuestario.

El objeto de este reglamento consiste en la regulación de los procedimientos para el ejercicio de la potestad disciplinaria que tramite directamente el Consejo General de la Abogacía Española y, en su caso, los Colegios de la Abogacía y los Consejos Autonómicos, con el objeto de depurar la responsabilidad disciplinaria en que puedan incurrir los y las profesionales de la Abogacía, los colegiados y colegiadas no ejercientes, las sociedades

profesionales en que participen o presten servicios, los tutores de prácticas externas de los cursos o másteres de acceso a la profesión, y los Abogados y Abogadas inscritos en virtud del Real Decreto 936/2001, de 3 de agosto, en caso de infracción de sus deberes profesionales, colegiales o deontológicos, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal exigible, así como sobre los miembros del Consejo cuando actúen en tal condición, y los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios y de los Consejos Autonómicos, salvo que las normas autonómicas o estatutarias establezcan otra cosa.

Para ello, se regulan los principios ordenadores y las normas de tramitación, así como las distintas fases del procedimiento (iniciación, instrucción y terminación).

Dado su objeto y su alcance, no se prevé que de este reglamento se desprendan efectos directos significativos en el plano económico o en el plano presupuestario.

No obstante, cabe recordar que la eficaz aplicación de las normas deontológicas contribuye a potenciar y a garantizar la calidad de la asistencia jurídica y del servicio realizado por los profesionales de la Abogacía, lo que, en última instancia repercute en un mejor funcionamiento de la Justicia que, a su vez, contribuye de manera positiva en el desarrollo económico y la productividad del país, en distintos planos, como pudiera ser el mercado inmobiliario, el emprendimiento, el mercado de crédito o la inversión empresarial.

II.3 Impacto por razón de género.

Dado que esta norma se aplicará sobre personas físicas procede analizar si se prevé que tenga impacto por razón de género. El análisis del impacto de género de una norma consiste en realizar una previsión sobre los resultados de su aplicación, analizando sus efectos para los hombres y mujeres que sean sus potenciales destinatarios.

Para ello, en primer lugar, procede realizar un diagnóstico sobre la situación de partida, identificando, en su caso, posibles desigualdades de género previas que puedan existir en el contexto de intervención de la norma.

En este caso, el Reglamento disciplinario será aplicable a todas las personas profesionales de la abogacía, independientemente de la modalidad de su ejercicio; esto es, de acuerdo con los últimos datos del Censo, de abril de 2024, a 82.632 abogados (hombres) y 67.445 abogadas (mujeres). Y las personas que mayoritariamente se ocuparán de su aplicación, esto es, los miembros de las Juntas de Gobierno, son, de acuerdo con los datos del citado censo, 486 hombres y 423 mujeres.

Por otro lado, en relación con el número de procedimientos disciplinarios en los últimos años y de sanciones impuestas, según datos extraídos de la Ventanilla Única desde el año 2018 al 2023:

INICIADOS (IP)	7.734
RESUELTOS ARCHIVO	4.701
RESUELTOS SANCION	252
RESUELTOS	
EXPEDIENTE	1.129
PENDIENTES	2.437
EXPEDIENTES	
INICIADOS	2.560
EXPEDIENTES	
ARCHIVO	1.037
EXPEDIENTES	
SANCION	1.793
EXPEDIENTES	
PENDIENTES	825
EXPULSIONES	6
SUSPENSION GRAVE	90
SUSPENSION	1.178
APERCIBIMIENTO	295
AMONESTACION	10

No se disponen de datos desagregados por sexo que permitan analizar si existen desigualdades relativas al número de procedimientos disciplinarios iniciados, abiertos o finalizados con sanción disciplinaria contra profesionales de la abogacía hombres y mujeres.

Tampoco se disponen de datos relativos al motivo de la denuncia que permitan analizar los procedimientos disciplinarios iniciados, abiertos y terminados en sanción disciplinaria, en su caso, por vulneración de deberes deontológicos relativos al respeto al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por ello, no resulta posible realizar en este momento un diagnóstico preciso sobre la existencia de eventuales desigualdades de partida en este ámbito. No obstante, dado que desde el Consejo se está trabajando de manera conjunta con los Colegios en la creación de una Estadística Deontológica, que permitirá obtener datos sobre el número

de trámites de información previa, el número de expedientes incoados de oficio, el número de expedientes archivados o incoados tras la información previa, el número de expedientes tramitados y resueltos por tipo de infracción, el número de expedientes incoados a sociedades profesionales, el número de sanciones por tipología, el número de resoluciones recurridas, en vía administrativa y en el orden contencioso-administrativo, o el número de expedientes caducados; sería oportuno incluir también en esta estadística datos desagregados por sexo para obtener un conocimiento todavía más completo sobre la realidad de los procedimientos disciplinarios.

Por último, se significa que el reglamento contiene alguna medida con impacto previsible en materia de desigualdad por razón de sexo, así como por razón de otros factores discriminatorios. En particular, el artículo 21.8 del proyecto normativo prevé que cuando el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la persona a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Esta previsión está en consonancia con el apartado 3 bis del artículo 77 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en la redacción dada por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que añade, además, que a tales efectos, el órgano administrativo podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

III. Descripción de la tramitación.

La Comisión de Ordenación y la Comisión de Deontología del CGAE, de acuerdo con las funciones que tienen encomendadas, trabajaron conjuntamente en la elaboración del nuevo Reglamento de Procedimiento Disciplinario, y a finales de 2023 elevaron al Pleno el acuerdo de someter el proyecto a un período de información pública para que aquellos Consejeros, Colegios y Consejos autonómicos pudieran presentar las alegaciones u observaciones que considerasen oportunas, habilitándose un plazo de un mes, hasta el 31 de diciembre de 2023 inclusive; plazo que se amplió hasta el 23 de enero de 2024, conforme al Acuerdo adoptado en el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española en su sesión de fecha 15 de diciembre de 2023. Las observaciones remitidas por los Colegios han sido valoradas, analizadas y tomadas en consideración oportunamente por la Comisión de Ordenación.

Asimismo, los Servicios Jurídicos del Consejo, al objeto de dotar al proyecto de reglamento de una estructura acorde a las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, han dado una nueva

ordenación al articulado y han revisado aspectos de carácter formal, de conformidad con el criterio compartido por la Comisión de la Ordenación.

De conformidad con el artículo 30 del Reglamento de Régimen Interior, el texto resultante, junto con su memoria justificativa, se ha sometido de nuevo a información pública colegial, para que los colegiados y colegiadas puedan presentar alegaciones, sugerencias o enmiendas.

Asimismo, se recabará informe de los Servicios Jurídicos y se consultará a los demás departamentos del CGAE.

Finalmente, el texto será elevado a la Comisión Permanente con carácter previo a su elevación al Pleno para su aprobación.