



APORTACIONES DE LA ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO TRANSFORMANDO LO PÚBLICO AL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD.

Trámite: participación del viernes 19 de diciembre de 2025 al sábado 31 de enero de 2026.

Envío de alegaciones a: agentesdeigualdad@igualdad.gob.es

El Ministerio de Igualdad saca a audiencia e información pública del **Anteproyecto de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad**. Este trámite ha sido precedido por el relativo a la consulta pública previa sobre la propuesta de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad.

Mediante el presente documento se efectúan aportaciones en el trámite de audiencia pública respecto de la regulación de la profesión de Agente de Igualdad y las condiciones de acceso, ejercicio y regulación.

1.- SITUACIÓN DE LA FIGURA DEL AGENTE DE IGUALDAD.

En 1987, el Instituto de la Mujer, dentro del I Plan para la Igualdad de Oportunidades, realizó una “experiencia piloto” para formar a veinte personas, en su calidad de **agentes o asesores/as para la Igualdad de Oportunidades**, a través de un convenio entre el Ministerio de Cultura y el Instituto Nacional de Empleo (INEM), incluyéndola en el Plan de Formación e Inserción Profesional. Su objetivo fue un curso de duración de 200 horas - ampliadas a otras 200 en el año 1.988 – para capacitar a estas personas para impulsar, desarrollar y evaluar acciones positivas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia educativa y laboral.

El Institut Català de la Dona en Cataluña realizó desde 1.989 cursos de formación en “Técnicas para la Igualdad”, cofinanciados por el Fondo Social Europeo. Emakunde, en el País Vasco, comenzó en 1.990 la realización de acciones

encaminadas a la formación de formadoras/es de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

En Madrid, el primer Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma, contemplaba la creación de Agentes Locales y la figura de Agente de Igualdad se consolidó mediante la firma de convenios entre la Dirección de la Mujer y los Ayuntamientos, para la concesión de subvenciones que permitieran la contratación de Agentes. En 1991, esta Comunidad organizó dos cursos para formar a veinte Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres (con titulación universitaria) y 20 Promotoras de Igualdad (con titulación básica), en colaboración con la Escuela de Relaciones Laborales.

En Andalucía, el Instituto Andaluz de la Mujer hizo pública la celebración de cursos de formación de “Agentes para la Igualdad de la Mujer” por resolución de 13 de mayo de 1991.

La Fundación Dolores Ibarruri promovió a partir de 1.992 el proyecto Red Now 64 que planteó entre sus objetivos la homologación de la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (AIOM) con titulación media o superior y Promotora de Igualdad de Oportunidades (PIOM) con FP1, Graduado Escolar o equivalente. Red Now 64 se centró en la figura de Agentes de Igualdad de Ayuntamientos, en colaboración con las entidades de otros ámbitos (Oficinas de Empleo del INEM, las empresas y sindicatos...).

Desde entonces hasta la actualidad, se han convocado en todas las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, subvenciones y ayudas para la contratación de Agentes de Igualdad, a nivel autonómico y local.

En paralelo esta figura se ha implementado en el sector privado: consultoras, grandes empresas..., para cumplir sus obligaciones legales de elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores/as, etc.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue el primer gran hito al introducir la obligatoriedad de los planes de igualdad en grandes empresas y **crear la necesidad técnica de especialistas para su elaboración**. Luego, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, amplió la obligatoriedad de los planes de igualdad a empresas de más de 50 personas trabajadoras, incrementando drásticamente la demanda de profesionales cualificados. Y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, regularon el registro de planes de igualdad y la auditoría retributiva, definiendo las herramientas técnicas que maneja el agente de igualdad.

Debido a la inexistencia de una regulación homogénea y un registro, **no hay datos uniformes** que nos permitan saber cuántas personas se dedican a ejercer como

agentes de igualdad. Se puede dimensionar el sector en 2025 a través de datos parciales de formación en igualdad: la **Escuela Virtual de Igualdad** ha superado las 300.000 personas formadas en sus diversas plataformas. A las anteriores se han de sumar aquellas que han cursado **formación en Universidades, INAP, Función Pública y otros centros formadores**.

Por tanto, **la de agente de igualdad es una figura técnica** destinada para diseñar, implementar y evaluar políticas, planes y acciones que garanticen la igualdad real entre mujeres y hombres en diversos ámbitos. Es una **profesión especializada necesaria** para cumplir las obligaciones de las distintas entidades, públicas y privadas, en relación con la elaboración de los planes de igualdad, diagnósticos, auditorías retributivas, etc. Con el presente **Anteproyecto de Ley de Regulación de la Profesión de Agente de Igualdad**, en tramitación desde diciembre 2025, se pretende dotar de un **título profesional habilitante oficial** a quienes ejercen estas funciones y evitar el intrusismo profesional.

Hay que llamar la atención sobre la existencia de **otra figura creada en 2013 por el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre**, por el que se establece el **Título Superior en Promoción de Igualdad de Género** y se fijan sus enseñanzas mínimas, que se enmarca en un perfil profesional con nivel formativo de **formación profesional de grado superior**, y cuyas competencias son: programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres.

La profesión de Agente de Igualdad no debe estar limitada/invadida por otra figura en el ejercicio de sus funciones y competencias, que están muy claras en su marco legal regulador recogido en el **Real Decreto 1591/2011, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011**, y en el cual se modifican los cuatro códigos unificándose en dos:

➤ **2825: Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Los agentes de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres diseñan, dirigen, coordinan, dinamizan, desarrollan, gestionan y evalúan planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y ámbitos profesionales. Entre sus tareas se incluyen:

- Analizar e investigar la realidad de un entorno concreto con relación a la igualdad de género.

- Diseñar, desarrollar y evaluar programas, proyectos, acciones positivas, campañas, normas y pautas coordinando a los distintos organismos y agentes implicados.
- Asesorar a la Administración, a los agentes sociales, a las empresas y similares en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades.
- Actuar como intermediario entre la Administración los colectivos de mujeres y los agentes sociales en asuntos referentes a igualdad de oportunidades.
- Desempeñar tareas afines.
- Supervisar a otros trabajadores.

➤ **3714: Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Los promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en colaboración con los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o con los responsables del departamento de la mujer, animan y coordinan diferentes acciones positivas en contacto directo con la mujer y otras organizaciones implicadas en los aspectos de igualdad en las áreas de educación, formación profesional, salud y cultura. Entre sus tareas se incluyen:

- Recogida de datos sobre necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Información en materia de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realización de actividades de animación en materia de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Colaborar con los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo lo anterior justifica la atribución de Agentes de Igualdad de la coordinación y supervisión del trabajo de las Técnicas y Técnicos Superiores en Promoción de la Igualdad, basada en la **complementariedad de perfiles** y en la adecuada delimitación de responsabilidades, evitando solapamientos, vacíos competenciales e intrusismo profesional. Esta complementariedad refuerza el proceso de profesionalización del sector y en la garantía de calidad de las políticas de igualdad, por lo que solicita que se mantengan y consoliden expresamente en el texto definitivo de la ley.

Por todo lo anterior, se concluye una **valoración muy positiva de esta norma.**

2. – APORTACIONES AL TEXTO DEL ANTEPROYECTO DE LEY POR EL QUE SE REGULA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD.

El anteproyecto de ley consta de seis artículos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales. Se efectúan las siguientes observaciones:

✓ Al articulado.

➤ **Artículo 3.**

Con relación a la regulación profesional, perfil profesional y funciones del Agente de Igualdad, regulado en el artículo 3, consideramos que se ha de dar una **definición clara, amplia y flexible de las competencias del agente de igualdad**, que refleje su carácter transversal, estratégico y operativo, y que incorpore no solo funciones técnicas sino también capacidades de intervención, evaluación de impacto, coordinación interinstitucional y con la ciudadanía.

Como distingue la Ley Orgánica 3/2007, consideramos que es **necesaria la distinción de la figura y sus competencias en el ámbito privado y en el público de las administraciones públicas**, ya que los puestos de trabajo, el reclutamiento del personal, las competencias y los procedimientos son del todo distintos.

Por tanto, en el apartado 2 del artículo 3, sobre las competencias de los Agentes de Igualdad, se ha de discriminar **entre el mundo privado de las empresas y el público de las Administraciones Públicas**, o, preferiblemente, incluir en apartados independientes las dos esferas, pública y privada. Consideramos que el anteproyecto de ley hace una referencia muy somera e inespecífica en la disposición adicional tercera.

En el Sector Público, y, dentro de éste, en las Administraciones, es del todo **necesario regular la profesión de Agente de Igualdad teniendo en cuenta que su competencia y funciones se desempeñan por personas empleadas públicas y no por personal externo**, debiendo describir estas figuras y sus competencias en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT). Hasta el momento presente, además, se desempeñan por personal de las Administraciones Públicas que desarrollan otras actividades, como pueden ser las que desarrollan su trabajo en unidades de igualdad, en prevención de riesgos, inspección de servicios, etc.

Por ello, es del todo **necesario en la norma separar la regulación y sus excepciones en el ámbito privado y público**, porque lo que vale para el primero no vale para el segundo. Téngase como referencia la regulación separada de la Ley Orgánica 3/2007 para los planes de igualdad en las empresas y en la Administración General del Estado y otras Administraciones.

Con relación al contenido del apartado 4 del artículo 3, se señala en la exposición de motivos que **la colegiación para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad no será obligatoria**. No se entiende muy bien que se regule la titulación para el ejercicio de las funciones y no se exija la colegiación, por lo que se sugiere que se recabe el informe correspondiente sobre el particular. En todo caso, será necesario cumplir la normativa de Seguridad Social en materia de afiliación y alta en el régimen correspondiente para poder ejercer la profesión.

➤ **Artículo 4.**

En el artículo 4 se detallan las actividades reservadas a la profesión de Agente de Igualdad, y, en concreto, en el apartado b) la impartición de formación con la única excepción realizada al personal docente e investigador de las Universidades. En este apartado realizamos las siguientes observaciones.

- **1ª observación:** se sugiere incluir en el artículo 4.1.b) como excepción también al personal especializado que realiza labores formativas en el ámbito de la Administración Pública en cursos de temática de igualdad: sensibilización en igualdad, políticas de igualdad, políticas de conciliación, protocolo de acoso sexual, igualdad de género y/o violencia de género...
- **2ª observación:** se sugiere incluir en el artículo 4.1 las funciones relacionadas en el artículo 3 del Real Decreto 259/2019 que realizan las **Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado:**
 - a) Asesorar y proponer, en sus respectivos ámbitos, las actuaciones o iniciativas, incluidas las formativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - b) Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado en sus respectivos departamentos ministeriales, así como participar en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en sus grupos de trabajo.
 - c) Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes que sean necesarios y que deriven de los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Igualdad, que fueran requeridos por la Dirección General de la Función Pública.
 - d) Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes directivos o estratégicos de igualdad en su respectivo departamento ministerial.

e) Recabar la información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en sus respectivos departamentos ministeriales, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.

f) Realizar otras funciones de asesoramiento, informe y seguimiento que le sean asignadas en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general.

g) Realizar un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por su departamento ministerial y así como sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad.

Todos los órganos y unidades de cada departamento, así como sus organismos públicos vinculados o dependientes, prestarán a las Unidades de Igualdad el apoyo que precisen para el cumplimiento de las funciones que tienen encomendadas.

- **3ª observación:** se sugiere incluir en el artículo 4.1.c) las funciones que desempeña la **Asesoría Confidencial** establecidas en el protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado, Real Decreto Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo:

- a) Asistir y asesorar a la víctima.
- b) Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- c) Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el protocolo.
- d) Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- e) Realizar entrevistar a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- f) Poner en conocimiento a la unidad receptora los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

También se sugiere incluir en el artículo 4.1.c) otras funciones en el área de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado, como, por ejemplo:

- a) Impartición de formación en igualdad de género (certificados como ponente).

- b) Negociación de políticas de igualdad. Relación de órganos de negociación de igualdad de género en la AGE.
 - c) Comisión técnica de igualdad de la AGE.
 - d) Comisiones de igualdad en los Departamentos Ministeriales.
 - e) Participación en jornadas, congresos en el ámbito de la AGE.
 - f) Jornadas interadministrativas de igualdad.
 - g) Jornadas de igualdad en los Departamentos Ministeriales
 - h) Participación en ponencias como personal experto en igualdad en órganos constitucionales.
 - i) Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.
 - j) Jornadas organizadas por el Ministerio de igualdad, secretaria de Estado de Igualdad.
 - k) Acciones de comunicación en medios de comunicación y redes sociales como AGE
 - l) Gestión de redes sociales.
 - m) Desempeño de funciones como Asesoría Confidencial en el ámbito de la AGE.
- **4ª observación:** en el artículo 4.3 se habría de citar al personal empleado público formador de las Administraciones Pública de cursos de igualdad, que se regiría por la normativa específica del ámbito de la Función Pública.

➤ **Artículo 5.**

En el artículo 5 se establecen los requisitos generales de acceso a la profesión. Consideramos fundamental **equilibrar la exigencia de formación académica con el reconocimiento de la experiencia profesional previa**, y por ello proponemos que se concreten con mayor detalle los mecanismos de acreditación de competencias para profesionales con trayectoria contrastada en igualdad, garantizando que la regulación no resulte excluyente, ni desaproveche talento y conocimiento acumulado en el sector público, el tercer sector y el ámbito comunitario. Es decir, que se **reconozcan, convaliden y homologuen los méritos y la experiencia profesional acreditada**. En el mismo artículo 5.1, se habría de incorporar un nuevo apartado para reconocer/convalidar los cursos de formación en igualdad impartidos al personal de las Administraciones Públicas, debiendo alcanzar a la Administración General del Estado, las Administraciones autonómicas y locales como titulación habilitante para ejercer la profesión de Agente de Igualdad.

Se propone regular y facilitar **una titulación distinta y complementaria para el personal formador de la Administración Pública**, para poder disponer del título

oficial habilitante o de máster universitario de Agente de Igualdad. Para ello se habría de establecer en el ámbito universitario una **formación especializada al personal de las Administraciones Públicas** integrado en unidades de igualdad, asesorías confidenciales, personal formador y con formación, para alcanzar la titulación oficial como Agente de Igualdad.

La regulación debe reforzar la calidad y el rigor profesional **sin generar rigideces innecesarias**. Sugerimos prever sistemas de **formación continua**, actualización de competencias y evaluación periódica, adaptados a la evolución social y normativa en materia de igualdad.

Asimismo, entendemos imprescindible que la ley recoja de forma explícita la **perspectiva interseccional** como competencia obligatoria del agente de igualdad, para abordar de manera efectiva las **desigualdades múltiples** que afectan a mujeres y otros colectivos en función de factores como la discapacidad, la edad, el origen, la etnia, la situación socioeconómica u otras circunstancias.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, consideramos necesario subrayar el papel del Agente de Igualdad como **figura orientada al servicio público, la protección de derechos, el asesoramiento y la atención a la ciudadanía**, y no únicamente al diseño normativo o técnico.

➤ **Participación de la sociedad civil y sistema de evaluación periódica.**

Proponemos incorporar **indicadores de impacto** de las competencias y de la calidad del servicio prestado por los Agentes de Igualdad. Consideraríamos necesaria la inclusión en el texto de un artículo que vehicule alguna vía de participación de la sociedad civil, asociaciones profesionales, universidades, entidades especializadas, etc. para la evaluación periódica del impacto de la figura del Agente de Igualdad en las políticas públicas de igualdad.

✓ **A las disposiciones adicionales, transitorias y finales.**

➤ **Disposición adicional primera.**

Contempla la **figura de las personas con titulación de Técnica o Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género**, que ya se ha comentado antes. Debería regularse la misma en este texto y fijar claramente las competencias de la misma respecto de las competencias de la de Agente de Igualdad, regulando su perfil complementario. **Consideramos necesario incorporar la regulación clara – en un artículo de la norma y no en una disposición adicional – de ambas figuras y delimitar con toda claridad las competencias de una y otra y su frontera competencial**, remitiendo a la regulación de desarrollo al Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre.

De nuevo, se señala que hay que **excepcionar el ámbito de las Administraciones Públicas** del desarrollo profesional de ambas figuras, que habrán de tener su regulación específica.

➤ **Disposición adicional segunda.**

Sobre **convalidaciones**, ya se ha dicho, se habría de añadir un apartado segundo en donde se regulará la **convalidación de los estudios y formación recibida** anteriormente. **Regular separadamente la de las personas empleadas públicas** en los diferentes centros formativos de este personal (INAP, Dirección General de la Función Pública, Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres y Departamentos Ministeriales y organismos públicos que lo incluyan en sus planes de formación permanente o para el empleo para su personal, ya que desde la LO 3/2007 se ha incluido formación, obligatoria o voluntaria, a estos efectivos que necesariamente ha de ser valorada).

➤ **Disposición adicional tercera.**

Se reitera lo dicho. Se hace una referencia en esta DA a los y las Agentes de Igualdad en las Administraciones Públicas, pero **no queda claro cómo el personal de las Administraciones va a cursar un grado o máster para la obtención del título habilitante**, ni la convalidación de sus estudios previos, ni la financiación, ni el tiempo invertido para ello.

Si finalmente no hay ningún efectivo que esté dispuesto a cursar los estudios con cargo a su dinero y tiempo al margen de su jornada laboral, se está obligando a las Administraciones Públicas **a contratar titulados externos**, con toda la problemática de todo tipo que ello conlleva. Reiteramos la necesidad de incluir en el texto de la norma una regulación específica para las Administraciones Públicas que resuelva todos estos problemas.

Entendemos también necesaria la **suscripción de los oportunos Convenios para reservar un cupo de plazas para personal empleado público para cursar el grado o máster de manera gratuita o financiada por la Administración**, con el objeto de obtener la capacitación y la titulación necesaria y habilitante para desempeñar las funciones de Agente de Igualdad junto a la convalidación de la formación y la experiencia laboral previa en la materia.

Asimismo, sería necesaria la **inclusión del puesto Agente de Igualdad dentro de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)** de las Administraciones.

Reiteramos la necesidad del reconocimiento de la formación y nombramiento de la figura de personas **Asesoras Confidenciales** nombradas por cada departamento

Ministerial, a la RPT de la Unidad de Igualdad, en base al Anexo I, del **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo**.

➤ **Disposición adicional cuarta.**

Se ha de **cohonestar con la normativa de homologación de títulos y ejercicio profesional por profesionales de los Estados Miembros** y el principio de libre prestación de servicios en la Unión Europea, acorde con la eliminación de la burocracia innecesaria y el deber de simplificación que tiene España como Estado Miembro.

➤ **Disposición transitoria primera apartado 1 a).**

Valoramos positivamente la previsión de un régimen transitorio, pero solicitamos que se concreten con mayor claridad su duración, los criterios objetivos de acreditación y los mecanismos de supervisión, para garantizar la seguridad jurídica y un trato equitativo a los y las profesionales en activo.

➤ **Disposición transitoria primera, apartado 3.**

Sobre la competencia de la **habilitación por las CCAA**, puede plantear problemas de articulación en relación con las personas que llevan ejerciendo anteriormente en un período distinto al exigido en esta disposición.

Es necesario, avanzar hacia un **sistema de habilitación de ámbito estatal**, que garantice la igualdad de trato y la coherencia del modelo profesional en todo el territorio mediante el establecimiento de un órgano estatal de referencia, de carácter técnico y especializado, responsable de fijar criterios comunes y vinculantes para el proceso de habilitación profesional complementándolo con la participación de las comunidades autónomas y de las asociaciones profesionales representativas en dicho sistema, pero siempre sobre la base de criterios estatales homogéneos.

➤ **Disposición final primera apartado 2.**

Reconocimiento como **autoridad competente a un órgano estatal de referencia**, de carácter técnico y especializado de la Administración General del Estado como solución que permite respetar el reparto competencial existente y, al mismo tiempo, garantizar un procedimiento de habilitación riguroso, homogéneo y ajeno a cambios políticos, acorde con la naturaleza estatal de la profesión de Agente de Igualdad.

3.- APORTACIONES A LA MEMORIA DEL ANTEPROYECTO.

Con relación a la memoria del Anteproyecto, la memoria señala en su página 6 que la norma no tiene **impacto presupuestario**, pero sí incorpora nuevas cargas

administrativas. Todas las nuevas obligaciones para la formación y obtención del título que la norma regula implican un coste y un impacto económico; desde luego, en el ámbito de las Administraciones Públicas, muy importante. Y también en los órganos de las CCAA como órganos habilitantes.

Es cuanto se aporta por la Asociación TRANSFORMANDO LO PÚBLICO en Madrid, a 28 de enero de 2026¹.

¹ Texto elaborado por María Ángeles Mur Nuño, Pilar Madrid Yagüe, Carmen Hernández Antolín y Carmen García Roger.