



## Consejo Jurídico de la Región de Murcia

Dictamen nº 136/2018

El Consejo Jurídico de la Región de Murcia, en sesión celebrada el día 21 de mayo de 2018, con la asistencia de los señores que al margen se expresa, ha examinado el expediente remitido en petición de consulta por el Ilmo. Sr. Secretario General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (por delegación de la Excm. Sra. Consejera), mediante oficio registrado el día 21 de febrero de 2018, sobre Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas (expte. **33/18**), aprobando el siguiente Dictamen.

### ANTECEDENTES

**PRIMERO.-** Con fecha 1 de junio de 2016 la Directora General de la Mujer propone a la Consejera de familia e Igualdad de Oportunidades la redacción de un Proyecto de Decreto que regule la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad a empresas y entidades (folio 28 expte.).

A la propuesta se acompaña: un primer borrador de Decreto (folios 1 a 12 expte.); el informe propuesta de la Jefa de Servicio de Planificación y Programas (folios 13 a 15 expte.); la Memoria Económica (folio 16 expte.) en la que se afirma que la suscripción del Decreto no supone compromiso actual específico para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ya que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el mismo con los medios materiales y personales de los que dispone actualmente la Consejería; y una primera Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) (de las que constan hasta cinco) en la que se fija como objetivo de la misma la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención de dicho distintivo y las facultades derivadas de su obtención (folios 17 a 26 expte.).

Se justifica el tipo de norma en que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno en virtud del artículo 22.12 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, y en que el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia (LI) contempla que tanto los criterios para la concesión como para la renovación del citado distintivo se determinarán reglamentariamente.

Cumple dicha MAIN con el contenido exigido por la Guía Metodológica para la elaboración de la MAIN, aprobada por Acuerdo de 6 de febrero de 2015, del Consejo de Gobierno y, así, se justifica la oportunidad y motivación técnica y jurídica de la norma, valora el impacto de la nueva regulación en las cargas administrativas, no incluye el

listado de normas derogadas puesto que es una norma que regula *ex novo* la materia, así como informe de impacto económico y presupuestario, informe de impacto por razón de género e impacto de diversidad de género, entre otros aspectos.

Como se ha dicho anteriormente, se ha realizado la Memoria Económica que resulta necesaria en virtud de la disposición adicional primera del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, en la que se afirma que la suscripción del Decreto no supone compromiso actual específico para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Consta igualmente informe individualizado sobre impacto de género (folio 29 y 30 expte.) y sobre cargas administrativas (folio 61 expte.).

**SEGUNDO.-** Consta Informe de la Vicesecretaría de la Secretaria General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de fecha 10 de febrero de 2017 (folios 74 a 81 expte.), en sentido favorable al proyecto de Decreto objeto de informe, a salvo de consideraciones de técnica normativa, de la conveniencia de mantener un representante de la Cámara de Comercio en la comisión técnica de valoración y en la conveniencia de exigir un informe anual a las empresas que tengan concedido el Distintivo.

**TERCERO.-** Consta realizado trámite de audiencia al resto de Consejerías (folios 31 a 38 expte.), habiendo emitido informe el Servicio Jurídico de la Secretaria General de la Consejería de Presidencia y Empleo que realiza observaciones en relación con la restructuración del artículo 10 del Proyecto de Decreto (folios 42 a 44 expte.).

**CUARTO.-** También consta Certificado de la Secretaria del Consejo Asesor Regional de la Mujer sobre el debate en el seno del Consejo del Proyecto de Decreto (folios 72 y 73 expte.).

**QUINTO.-** El Pleno del Consejo Económico y Social, en su sesión de 29 de septiembre de 2017, informó el Proyecto de Decreto (folios 105 a 128 expte) en el sentido de valorar positivamente su elaboración con las observaciones recogidas en el cuerpo del Dictamen.

Entre dichas observaciones destacan las realizadas sobre la oportunidad de que en la Comisión Técnica de Evaluación estén representadas las organizaciones empresariales y sindicales y sobre la necesidad de que el informe de la representación de la empresa sea obligatorio y no facultativo.

**SEXTO.-** Con fecha 7 de febrero de 2018 se emite informe por la Dirección de los Servicios Jurídicos (folios 165 a 171 expte.), realizando, en síntesis, observaciones sobre la necesidad de introducir en el preámbulo las referencias a las Directivas Comunitarias dictadas en la materia y observaciones de técnica normativa.

**SÉPTIMO.-** Con fecha 21 de febrero de 2018, por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades se eleva al Consejo de Gobierno propuesta de aprobación del Decreto por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo de igualdad de la Región de Murcia a empresas y entidades, públicas o privadas (folios

190 a 191 expte.).

A la propuesta se acompaña texto definitivo del Proyecto de Decreto de febrero de 2018 (folios 192 a 205 expte.).

**OCTAVO.-** Con fecha 21 de febrero de 2018 se recaba el Dictamen preceptivo de este Consejo Jurídico sobre el texto definitivo del Proyecto de Decreto.

A la vista de los referidos antecedentes procede realizar las siguientes

## **CONSIDERACIONES**

### **PRIMERA.-** Carácter del Dictamen.

Este Dictamen ha sido solicitado con carácter preceptivo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 12.5 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, al considerarlo un proyecto de disposición de carácter general que se dicta como desarrollo del artículo 23.3 LI, creando un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención de dicho distintivo y las facultades derivadas de su obtención.

### **SEGUNDA.-** Competencia y habilitación legal.

I. El Proyecto de Decreto sometido a dictamen tiene por objeto, como declara su artículo 1, el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 LI, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como las facultades derivadas de su obtención.

Desde que, en 1957, el Tratado de Roma impusiera a los Estados miembros la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad salarial para un mismo trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres se ha ido consolidando en el derecho comunitario hasta convertirse en uno de los principios fundamentales.

El Tratado de la Unión Europea reconoce que la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. (Artículo 2).

Para ello, combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. (Artículo 3).

En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea -Artículo 8-).

Con el fin de alcanzar los objetivos de Política Social contenidos en el Tratado, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, garantizando la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y asegurando la posibilidad de que los Estados adopten medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho son valores básicos de la Unión Europea, consagrados en su Tratado fundacional y reforzados con la adopción de la Carta de Derechos Fundamentales que consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. El respeto de los derechos humanos es un requisito de obligado cumplimiento para los países que desean incorporarse a la Unión y una condición previa para los países que concluyen acuerdos comerciales o de otro tipo con ella.

A lo largo de las últimas décadas la Unión Europea ha progresado significativamente en el ámbito de la igualdad, principalmente, gracias a su legislación en igualdad de trato; a la transversalidad de género o integración de la perspectiva de género en todas las políticas; y a las medidas específicas a favor del avance de las mujeres.

El trabajo de la UE en materia de igualdad de género se articula en función de las prioridades de la Comisión y de los compromisos de las instituciones comunitarias y los estados miembros. Los principales textos de referencia en el momento actual son:

- La Carta de las Mujeres (2010).
- La Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010).
- Pacto Europeo (renovado) por la Igualdad de Género (2010).
- Plataforma de Acción de Beijing (1995).

La legislación europea, por su parte, cuenta con un importante número de disposiciones sobre igualdad entre mujeres y hombres. Se trata, principalmente, de diversas disposiciones de los Tratados, Conclusiones del Consejo y Directivas referentes a acceso al empleo, igualdad salarial, permiso de maternidad y paternidad, seguridad social y profesional, carga de la prueba en casos de discriminación y trabajo autónomo.

De entre las Directivas podemos destacar:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2003/86/CE del Consejo de 22 de septiembre de 2003 sobre el derecho a la reagrupación familiar.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

En el ámbito nacional el artículo 1 de la Constitución Española proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, mientras el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 establece como principio constitucional que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este principio fundamental en la UE, recogido en nuestro texto constitucional, ha sido desarrollado en nuestro ordenamiento por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta disposición legal obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.



Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

En desarrollo de dicho precepto se aprueba el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Dicha disposición desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establece los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Tanto la Ley Orgánica 3/2007 como el Real Decreto 1615/2009 fijan el fundamento constitucional de su competencia para la regulación del "Distintivo" en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En el ámbito regional, el artículo 9.2 "Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos" del Estatuto de Autonomía dispone que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por: *"b) Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud"*. Por su parte, el artículo 10.20 le atribuye competencia exclusiva en materia de *"Promoción de la mujer"*.

Como desarrollo de ambos preceptos estatutarios se aprueba la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, cuyo artículo 23.3 dispone que *"A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal."*

*Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente."*

En ejercicio de esta facultad de desarrollo reglamentario atribuido por el precepto transcrito se elabora el Proyecto de Decreto sometido a nuestro Dictamen.

En el preámbulo del mismo se expone que el Decreto se dicta al amparo, entre otros, del artículo 10.uno.20 del Estatuto de Autonomía (competencia exclusiva en materia de "promoción de la mujer").

Sin embargo, como se ha expuesto anteriormente, tanto el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 (en el que se

encuadra el artículo 50 que crea el distintivo para las empresas en materia de igualdad), como el Real Decreto 1615/2009 que regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", se dictan en ejercicio de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, de aplicación en todo el Estado de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución, correspondiéndole a la Comunidad Autónoma en esta materia, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la *función ejecutiva*.

Por ello, en principio, con el Decreto cuya aprobación se pretende se estarían invadiendo competencias exclusivas del Estado en materia de legislación laboral, que se han hecho efectivas mediante la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 1615/2009, del que el Proyecto que nos ocupa es una réplica casi idéntica.

No obstante lo anterior, el Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado sentencia núm. 159/2016, de 22 de septiembre, en el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno de España contra la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, estimando parcialmente el recurso y declarando que algunos preceptos autonómicos son inconstitucionales por vulnerar las competencias estatales en materia de legislación laboral.

Esta Ley 17/2015, en su artículo 35, crea el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo para reconocer a las empresas que promueven políticas de igualdad; precepto éste que no ha sido impugnado por el Gobierno de España, lo que da ya una idea de que la creación de este distintivo no es considerado por el mismo como legislación laboral.

La sentencia del Tribunal Constitucional referida, en su fundamento jurídico 2 argumenta que:

*"Los títulos competenciales en conflicto, según se alega en el recurso planteado, son el estatal de "legislación laboral" (art. 149.1.7 CE, y el autonómico sobre "políticas de género" (art. 153 EAC).*

*Por lo que se refiere al título competencial "legislación laboral", la Constitución atribuye al Estado la ordenación general en material laboral, siendo las Cortes Generales y no las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas las que ostentan la potestad legislativa en el ámbito laboral y la expresión "legislación" que define la competencia exclusiva del Estado en materia laboral ha de ser entendida en sentido material, sea cual fuere el rango formal de las normas, por lo que ha de incluir tanto a las leyes como a los reglamentos llamados ejecutivos, es decir, aquellos que aparecen como desarrollo de la ley y, por ende, como complementarios de la misma (STC 18/1982, de 4 de mayo, FJ 5; 360/1993, de 3 de diciembre, FJ 4; 95/2002, de 25 de abril, FJ 8; 190/2002, de 17 de octubre, FJ 6; 230/2003, de 18 de diciembre, FJ 4; 51/2006, de 16 de febrero, FJ 4; 194/2011, de 13 de diciembre, FJ 4; y 111/2012, de 24 de mayo, FJ 7).*

*Si bien el término "legislación" admite la fuerza expansiva indicada, la interpretación del calificativo "laboral" que lo acompaña debe ser, por el contrario, restringida. Ciertamente, como tuvimos la oportunidad de indicar en la STC 35/1982, de 14 de junio (FJ 2), el término "laboral" previsto en el art. 149.1.7 CE no puede entenderse como indicativo de cualquier referencia al mundo del trabajo, sino que es forzoso "dar a ese adjetivo un sentido concreto y restringido, coincidente por lo demás con el uso habitual, como referido sólo al trabajo por cuenta ajena, entendiendo por consiguiente como legislación laboral aquella que regula directamente la relación laboral", es*

decir, la relación que media entre los trabajadores por cuenta ajena y las empresas dentro de cuyo ámbito de organización y dirección prestan sus servicios (en igual sentido, SSTC 95/2002, de 25 de abril, FJ 8; 190/2002, de 17 de octubre, FJ 6; y 111/2012, de 24 de mayo, FJ 7).

(...)

En suma, "dentro del concepto de 'legislación laboral' al que el art. 149.1.7 CE hace referencia, tienen encaje todas las normas que, con independencia de su rango, regulan -tanto en su aspecto individual como colectivo- la relación laboral, esto es, la relación jurídica existente entre el trabajador asalariado y la empresa para la que presta sus servicios, cuyo estatuto jurídico deriva de la existencia de un contrato de trabajo. Conforme al citado precepto constitucional, el Estado tiene atribuida la competencia exclusiva sobre esa materia, por lo que a las Comunidades Autónomas les resta únicamente el papel de ejecutar la legislación laboral estatal dictada al respecto" (STC 228/2012, de 29 de noviembre, FJ 3).

Y respecto a la competencia exclusiva de la Generalitat de Cataluña sobre "políticas de género", que podemos equiparar con nuestra competencia exclusiva en "promoción de la mujer", sigue diciendo la referida sentencia que:

"La delimitación entre la materia política de género y otras materias puede resultar compleja dado el carácter transversal e intersectorial de la política de género que afecta a todos los órdenes de la vida. En este sentido, el objeto de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015 es hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida (art. 1), y con ese objetivo se incluyen diferentes medidas que, en su conjunto, tienen como finalidad integrar en las políticas, actuaciones y actividades de los poderes públicos el principio de igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres. Este propósito determina la aparición de una serie de políticas públicas sectoriales en las que se plasma la voluntad del legislador (participación política y social de las mujeres; educación, cultura y conocimiento; trabajo, empleo y empresa; políticas sociales; medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad; justicia y seguridad; estadísticas y estudios). Así, muchas de las medidas que se introducen en la Ley de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cataluña, al igual que sucede en la Ley Orgánica de Igualdad estatal vienen respaldadas, con carácter general, por el título competencial correspondiente a la materia regulada. La materia política de género se proyecta de un modo genérico sobre todas las materias reguladas en la Ley de Igualdad pero si existe un título específico que atribuye al Estado o a la Comunidad Autónoma competencia sobre una determinada materia la competencia sobre política de género pasa a un segundo plano pues, de lo contrario, quedaría desbordado el ámbito y sentido de este título competencial que no puede operar como un título capaz de introducirse en cualquier materia o sector del ordenamiento. El legislador autonómico puede dictar medidas relativas al título competencial de políticas de género en caso de que afecten a sectores sobre los que tenga competencia".

En el caso que nos ocupa, el Proyecto de Decreto sometido a nuestro Dictamen crea el "distintivo de igualdad de la Región de Murcia" para aquellas empresas que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres. La participación en la convocatoria para la obtención del distintivo es voluntaria y el Proyecto no regula ningún aspecto de la relación laboral entre empresario y trabajador, por lo que, en virtud de la interpretación restringida del término "laboral" que sigue el Tribunal Constitucional, debemos necesariamente concluir que el Proyecto de Decreto no es "legislación laboral" y no invade la competencia exclusiva del Estado en esta materia, sino que es expresión y desarrollo de la competencia exclusiva en materia de "promoción de la mujer" con el fin de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.



Abona esta conclusión el hecho de que el Real Decreto 1615/2009, en su artículo 11.2, compatibilice la concesión del distintivo *"con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva"*.

Por ello consideramos que la Comunidad Autónoma ostenta competencia estatutaria para la aprobación que se pretende de la norma reglamentaria.

II. La previsión del desarrollo reglamentario se encuentra en la propia LI, cuando en su artículo 23.3 preceptúa que *"Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente"*.

No obstante, el Consejo de Gobierno ostenta la titularidad originaria de la potestad reglamentaria de conformidad con el artículo 32.1 del Estatuto de Autonomía, así como los artículos 21.1 y 52.1 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Refuerza esta atribución el artículo 128.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) (aunque no sea de aplicación por razones temporales) que establece que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Gobierno de la Nación, a los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y a los órganos de gobierno locales.

El Proyecto reviste forma de Decreto, según exige el artículo 25.2 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para las disposiciones de carácter general.

**TERCERA.-** Sobre el procedimiento de elaboración y la documentación remitida.

Con carácter general, el procedimiento seguido para la elaboración se ha ajustado a lo previsto en el artículo 53 de la Ley 6/2004, conforme a las actuaciones obrantes en el expediente que seguidamente se relacionan:

I. La iniciación del procedimiento se llevó a cabo a través de la propuesta dirigida al titular de la Consejería por el departamento competente en la materia, Dirección General de Mujer, al que le corresponde, de conformidad con el artículo 5 del Decreto n.º 110/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (vigente en el momento de iniciarse el procedimiento) el *"impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia, así como la promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres..."*. A dicha propuesta se acompañaba el correspondiente borrador y la memoria de análisis de impacto normativo (MAIN). A este respecto la MAIN fue introducida en el ordenamiento regional por la Ley 2/2014, de 21 de marzo, de Proyectos Estratégicos, Simplificación Administrativa y Evaluación de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tanto para los Anteproyectos de Ley, como en el proceso de elaboración de los reglamentos, modificando su Disposición final primera la Ley 6/2004 con la finalidad de valorar el impacto de la nueva regulación en la elaboración de los anteproyectos de Ley y en las disposiciones reglamentarias, si bien dicha exigencia de elaboración de una MAIN venía condicionada a la publicación de la Guía Metodológica, siendo de aplicación respecto a aquellas disposiciones que iniciaran su tramitación tras la aprobación de la citada Guía

(que fue aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2015 y publicada en el BORM de 20 siguiente), por lo que resulta plenamente exigible.

II. A lo largo del proceso de elaboración se ha dado participación al resto de Consejerías de la Administración regional, se ha recabado el informe de órganos colegiados con competencias concernidas, tales como el Consejo Asesor Regional de la Mujer. También constan los informes de la Vicesecretaría de la Consejería proponente, el Dictamen del CESRM y el informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma.

Consta por último la Propuesta que la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades eleva al Consejo de Gobierno para la aprobación del Decreto.

No obstante, el artículo 53 de la Ley 6/2004 dispone que *"3. Elaborado el texto de un proyecto de disposición general que afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, el órgano directivo impulsor lo someterá al trámite de audiencia, bien directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la Ley, que los agrupen o los representen y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición, (...)*

*d) Podrá también prescindirse del trámite anterior, si las organizaciones o asociaciones que agrupen o representen a los ciudadanos, hubieran participado por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración indicado en el apartado 2 de este artículo".*

En el presente caso se ha omitido el trámite de audiencia, justificándose en la MAIN porque *"no se considera que la promulgación de esta norma afecte a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos...Pero puede entenderse cumplimentado este trámite con el sometimiento al trámite de información previa del Consejo Regional de Mujer".*

En relación con esta justificación, consideramos, en primer lugar, que la norma proyectada sí afecta a los derechos e intereses de los ciudadanos, puesto que con ella se pretende fomentar la igualdad en las empresas y entidades públicas o privadas, por lo que afecta a los derechos e intereses de un colectivo muy importante de la sociedad murciana como es el de las mujeres trabajadoras y, en consecuencia, el proyecto debería haberse sometido al trámite de audiencia.

No obstante, se entiende cumplimentado dicho trámite en la MAIN por el sometimiento del Proyecto de Decreto al trámite de información previa del Consejo Asesor de Mujer. La composición del citado Consejo, de conformidad con el artículo 4 de la Orden, de 11 de febrero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se crea el Consejo Asesor Regional de la Mujer, es la siguiente:

*"Presidencia: La persona que ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer, o persona en quien delegue. En caso de ausencia, vacante o enfermedad, la Presidencia será ejercida por la Vicepresidencia.*

*Vicepresidencia: La persona que ostente la titularidad de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.*

*Vocales:*

*- Una persona en representación de la Comisión de Mujer de la Federación de Municipios de la Región de Murcia, designada por el Órgano competente de la misma.*

*- Dos personas en representación de las Secretarías de la Mujer de las Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de más representativas, en proporción a la representatividad que ostentan, designadas por los órganos competentes de las mismas.*

*- Diez personas designadas, una por cada una de las Federaciones de Asociaciones de mujeres existentes en la Región de Murcia, que determine la persona que ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer, en función de su implantación en el ámbito de la Región y de su reconocida trayectoria en favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.*

*- Tres personas designadas, una por cada una de las asociaciones de mujeres de la Región de Murcia, que determine la persona que ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer, en función de su implantación en el ámbito de la Región y de su reconocida trayectoria en favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.*

*2. Se nombrará igual número de suplentes que de miembros en representación de las entidades y organizaciones que figuran en el punto anterior.*

*3. La Secretaría del Consejo Asesor Regional de la Mujer será desempeñada por un/a funcionario/a del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia designado/a por la dirección del mismo, que actuará con voz pero sin voto".*

Como se puede observar, en la composición del Consejo Asesor no existe representación alguna de las organizaciones empresariales, mientras que el Proyecto de Decreto va destinado precisamente a las empresas (y también las entidades), que son las que pueden obtener el distintivo de igualdad en función de los planes o medidas de igualdad que implanten en las mismas.

III. Por último, en relación con la documentación remitida a consulta, se ha dejado constancia en el expediente de la evolución del Proyecto de Decreto, así como de la valoración de las observaciones realizadas durante el procedimiento de elaboración en las sucesivas MAINs, por lo que debe destacarse el aspecto de su integración, en cuanto figuran todos los trámites seguidos para la propuesta normativa, que han quedado bien reflejados y se presentan como un conjunto ordenado de documentos y actuaciones.

#### CUARTA.- Observaciones al texto del Proyecto de Decreto.

El Proyecto de Decreto que se dictamina consta de una parte expositiva, 14 artículos y tres disposiciones finales cuyo texto pasamos a examinar.

I. Observaciones de carácter esencial. Procede primeramente efectuar las siguientes observaciones de mayor entidad, a las que ha de atribuirse carácter esencial.

##### *-Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.*

Este artículo es del siguiente tenor literal:

*"El Distintivo, dirigido a entidades de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará «Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia» y se representará con el logotipo que se determine por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, de acuerdo con la previsión dispuesta en la Disposición final primera..."*

Este precepto constituye una extralimitación a la habilitación establecida por la Ley.

En efecto, el artículo 23.3 *in fine* de la Ley 7/2007 dispone que *"Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad así como su renovación se determinarán reglamentariamente"*.

Por su parte, la disposición final quinta de la Ley establece que *"Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dictar las disposiciones necesarias en el desarrollo de la presente Ley"*.

El Reglamento está sujeto al resto del ordenamiento jurídico, debiendo, pues, ajustarse a otras normas de superior rango, comenzando por las que disciplinan la potestad reglamentaria misma. El artículo que examinamos, así como la disposición final primera y segunda, defieren contenidos materiales al desarrollo por el titular de la Consejería, lo que resulta contrario a la Ley 6/2004.

En efecto, sobre la potestad reglamentaria de los Consejeros en el ordenamiento regional viene señalando de forma constante el Consejo Jurídico (por todos, Dictámenes 176/2008, 113/2012, 144/2012 y 148/2013, entre otros), que la Ley 6/2004 supuso un cambio en el escenario normativo preexistente, al derogar la 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Murcia y establecer una nueva regulación de la potestad reglamentaria, tanto en lo relativo a su titularidad y posibilidades de ejercicio, como en cuanto al procedimiento de elaboración de reglamentos. En lo que aquí interesa, los artículos 38 y 52.1 de la Ley de 2004 reconocen a los Consejeros una potestad reglamentaria propia en las

materias de ámbito interno de su departamento y otra derivada por atribución explícita o, expresado en las palabras de la misma Ley, «los Consejeros podrán hacer uso de esa potestad cuando les esté específicamente atribuida por disposición de rango legal» (artículo 52.1) o, según el artículo 38, «cuando, por disposición de rango legal les esté expresamente atribuida».

Tal y como hemos visto, la Ley 7/2007 no habilita en ningún caso al Consejero competente ni para la creación del logotipo del Distintivo de Igualdad ni para la creación del Registro de empresas y entidades con Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia, siendo la conclusión que los preceptos y disposiciones citados del Reglamento son contrarios a dicha Ley y, en consecuencia, deben suprimirse.

*-Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".*

Este artículo comienza afirmando que *"Podrán solicitar este distintivo todas las empresas o entidades, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado,..."*. Sin embargo, el artículo 23.3 LI, del que el Proyecto de Decreto es desarrollo, nos dice que *"A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas,..."*. Como podemos observar, el Proyecto de Decreto amplía su ámbito subjetivo respecto del precepto legal añadiendo a las "entidades" y añadiendo también que su capital pueda ser público o privado. A nuestro juicio, para evitar equívocos y dado que el precepto, a su vez, se remite al artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para lo que deba entenderse por empresa o entidad, sería conveniente que se mantuviera la redacción del artículo 23.3 LI.

Además, nos encontramos con un contrasentido entre el apartado uno y el apartado tercero, puesto que, por un lado, se admite que las entidades públicas puedan solicitar el distintivo y, por otro lado, se prohíbe a las Administraciones Públicas relacionadas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) que puedan hacer lo propio, cuando dicho precepto de la LRJSP considera Administración Pública también a los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.

Por todo ello el apartado podría quedar redactado del siguiente modo:

*"Podrán solicitar este Distintivo las empresas, públicas o privadas, que tengan su domicilio..."; eliminando la referencia a las "entidades" que se realiza a lo largo de todo el articulado.*

*-Artículo 9. Resolución y Concesión del Distintivo.*

El apartado 9.1, 1, del artículo, denominado "Resolución", es del siguiente tenor literal:

*"A la vista de la propuesta elevada por la Comisión Técnica de Evaluación, el/la titular de la Consejería*



*competente en materia de igualdad dictará una resolución, debidamente motivada, sobre las solicitudes de concesión..."; precepto que contradice abiertamente el apartado 3 del artículo 23 LI que sobre el particular dispone:*

*"A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad»..."*

Por tanto, es al Consejo de Gobierno y no a la Consejería competente en materia de igualdad al que corresponde la concesión del "distintivo de igualdad", por lo que estima este Consejo que se produce en la norma reglamentaria un supuesto de *ultra vires* respecto a lo establecido en el indicado artículo 23 LI que debe ser corregido atribuyendo la competencia para la concesión del "distintivo de igualdad" al Consejo de Gobierno.

No obstante, el efecto deseado podría conseguirse utilizando, conforme al artículo 9 LRJSP, la figura de la delegación de competencias.

#### *-Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.*

El apartado g) establece el derecho de las empresas, y la correlativa obligación para la Administración, de *"La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo"*. Sin embargo, según la disposición final primera de la propia Ley, el artículo 34 no tiene carácter básico, por lo que solo es aplicable a la Administración General del Estado, por lo que la introducción de esta medida por vía reglamentaria carece de la cobertura legal necesaria, debiendo eliminarse.

No obstante, el artículo 127 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26-2-2014, que tiene carácter básico, introduce la posibilidad de exigir en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, unas "etiquetas" como documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos entre los que se encuentra la igualdad de género, por lo que la referencia legal puede hacerse a este concreto precepto, eliminando el segundo párrafo del apartado g) del artículo 10, pues esta previsión ya se encuentra en el mencionado artículo 127 de la Ley 9/2018.

#### *-Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo.*

Puesto que en las observaciones al artículo 9 hemos dicho que la competencia de la concesión del Distintivo es del Consejo de Gobierno, salvo delegación de competencias, cabe hacer aquí esas mismas consideraciones para la revocación.

#### *-Disposiciones finales primera y segunda.*

Se reiteran las consideraciones efectuadas al artículo 2 del Proyecto normativo.

II. Observaciones no esenciales.- Procede efectuar, para terminar, otras varias advertencias o recomendaciones, desprovistas de carácter esencial, atinentes a aspectos de técnica o sistemática normativa, relativas a cuestiones conceptuales o a simples extremos de redacción suscitadas por el texto del Proyecto de Decreto, cuya atención incidiría en beneficio de la calidad técnica de la disposición.

*-Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.*

Al final de este artículo, donde dice "con la previsión dispuesta en" se considera más correcto que se diga "con la previsión establecida en".

*-Artículo 3. Propiedad del Distintivo.*

Se considera que serán objeto de registro como marca tanto el nombre como el logotipo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", por lo que donde se dice "quedará registrado como marca" debe decir "quedarán registrados como marca".

*-Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".*

El artículo comprende tres apartados distintos, por lo que deberían numerarse tal y como establece la Directriz 31 de las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, con cardinales árabigos, en cifra.

En relación a los requisitos que han de cumplir las empresas o entidades que opten al Distintivo, y como sigue diciendo la Directriz 31, cada uno debe señalarse con letras minúsculas, ordenadas alfabéticamente.

En el segundo de los requisitos que se exige para poder solicitar el distintivo (estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social), se añade que dicho requisito "se acreditará mediante certificaciones actualizadas y expedidas por los órganos competentes", previsión que resulta redundante e inapropiada en este precepto que se refiere a los requisitos y no a la forma de acreditarlos, ya que esta previsión está incluida en el punto b) del apartado 1 del artículo 6 del Proyecto de Decreto entre la documentación a aportar con la solicitud.

En el tercero de los requisitos se exige "no haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación o por infracción muy

grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto".

Para evitar *a posteriori* dudas de interpretación se debería añadir que la firmeza de la sanción lo es en vía administrativa.

Por lo que respecta a la previsión de no haber sido sancionada por infracción muy grave en materia social, las infracciones en el orden social son todas las tipificadas en el citado Real Decreto Legislativo 5/2000 y van desde las infracciones en materia de relaciones laborales hasta las infracciones en materia de sociedades cooperativas, pasando por las infracciones en materia de Seguridad Social y movimientos migratorios y trabajo de extranjeros. Por ello, no parece muy acertado que se excluya de la posibilidad de solicitar el Distintivo de Igualdad a una empresa por haber sido sancionada por unos hechos que nada tienen que ver con la materia de igualdad y no discriminación.

En el cuarto de los requisitos se exige "tener elaborado un plan de igualdad que responda a un diagnóstico previo en los supuestos en que exista obligación legal o convencional. En los demás supuestos, haber comenzado la implantación de un plan de igualdad o de políticas de igualdad".

En este caso, consideramos que resulta más apropiada la redacción que utiliza el artículo 4.f) del Real Decreto 1615/2009, que habla de "haber implantado un plan de igualdad", lo que resulta más acorde con el objetivo del Proyecto de Decreto que pretende "premiar" a aquellas empresas que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, ya que "tener elaborado un plan de igualdad" no equivale a haberlo puesto en marcha, que es lo que se pretende. Además, el hecho de que se haga referencia a "haber comenzado la implantación" resulta impreciso, porque ¿Cuándo se entiende que se ha comenzado la implantación?

Por otro lado, cuando no se haya implantado un plan de igualdad por no resultar obligatorio para la empresa, se exige haber implantado "políticas de igualdad". Lo que ha de entenderse por "políticas de igualdad" no viene definido legalmente, por lo que habrá de regularse con mayor precisión el sentido de las obligaciones que se exigirán a las empresas bajo la expresión "políticas de igualdad".

#### *-Artículo 6. Documentación.*

En el apartado d) se exige, en los casos en los que exista obligación legal o convencional de implantar un plan de igualdad, el texto o textos íntegros en los que conste dicho plan; en los demás supuestos, acreditación de las medidas de igualdad en la empresa.

Sin embargo, en el artículo 4 acabamos de ver que se contempla la posibilidad de que la empresa, a pesar de no tener obligación legal o convencional de implantar el plan de igualdad, lo haya implantado, por lo que consideramos que en este caso también debiera exigirse el texto o textos en los que conste dicho plan.

En el apartado e), cuando en el apartado anterior y en el artículo 4 se está hablando de empresas que tengan "obligación legal o convencional" de implantar un plan de igualdad, se añade ahora "o de otra naturaleza". Al respecto consideramos que, o se elimina esta última precisión, o se añade a los demás supuestos.

Igualmente, en este apartado e) se debería exigir el acuerdo alcanzado a aquellas empresas que voluntariamente hubiesen implantado un plan de igualdad.

*-Artículo 7. Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.*

Dado que la Comisión Técnica de Evaluación la crea el Proyecto de Decreto, el apartado 1 debería comenzar diciendo "*Se crea la Comisión....*".

Las subdivisiones del apartado 1 deben hacerse en letras minúsculas ordenadas alfabéticamente y, a su vez, la subdivisión del apartado b) se numerarán con ordinales arábigos (1º, 2º, etc.) (Directriz 31).

En el apartado k) deberá eliminarse la preposición "de" colocada en último lugar.

En el apartado l), entra las palabras "diseño" y "desarrollo programático" deberá colocarse la conjunción "y"; en la siguiente línea, entre las palabras "temas" y "paridad" debe colocarse la preposición "de".

*-Artículo 9. Resolución y Concesión del Distintivo.*

La denominación del artículo nos parece desacertada, puesto que el apartado 1 lo que regula es la concesión del distintivo y el 2 la entrega del mismo, por lo que podría denominarse "*Concesión y entrega del Distintivo*".

Dado que el artículo 9 se ha dividido en dos apartados (9.1 y 9.2), en primer lugar debería eliminarse el número 9 delante de cada apartado y, en segundo lugar, la subdivisión que se hace del apartado 1 debe señalarse con letras minúsculas ordenadas alfabéticamente (Directriz 31).

En el punto 3 del apartado 1, que pasaría a numerarse como c), debe indicarse el nombre completo del recurso (recurso potestativo de reposición), e indicarse el órgano ante el que podrá interponerse.

*-Artículo 10. Facultades y derechos de las empresas y entidades concesionarias del Distintivo.*

Dado que la doctrina no es unánime a la hora de diferenciar entre "facultad" y "derecho subjetivo", ya que éste a su vez comprende un conjunto de facultades, debería eliminarse la palabra "facultades". Respecto al término entidad, cabe dar por reproducido lo dicho en las observaciones al artículo 4.

*-Artículo 11. Obligaciones.*

En el punto e) del apartado 1 se exige a las empresas la presentación de un informe anual de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su plan de igualdad. Sin embargo, pueden solicitar el Distintivo no solo las empresas que tengan implantado un plan de igualdad, sino también las que realicen políticas de igualdad, por lo que el informe debería ser exigible en ambos supuestos.

*-Artículo 12. Vigencia.*

Ya que lo que se publica en el Boletín Oficial de la Región de Murcia no es el Distintivo sino la resolución de concesión del mismo, se considera más correcta la redacción en los siguientes términos:

*"El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la publicación de su concesión en el..."*

*-Artículo 13. Renovación y renuncia.*

En el apartado 1 se dice que se podrá solicitar "una" renovación del Distintivo, lo que da a entender que solo se puede solicitar la renovación por una sola vez, cuando no es así, por lo que debería sustituirse el artículo "una" por el artículo "la".

Al igual que en las consideraciones al artículo 11, el informe global exigido para la renovación debe contemplar no solo el desarrollo del plan de igualdad sino también de las políticas de igualdad.

El plazo para solicitar la renovación es de noventa días anteriores a la expiración del plazo de concesión. Sin embargo, el plazo de resolución del procedimiento es de seis meses desde la solicitud, por lo que puede existir un periodo de tiempo en el que ya haya expirado el plazo de concesión del distintivo y aún no se haya resuelto sobre la prórroga, por lo que deberá preverse una prórroga automática en estos casos hasta que se resuelva o transcurra el plazo de resolución.

En el apartado 5 se prevé la posibilidad de que la empresa no solicite la renovación, en cuyo caso establece que el Distintivo le será retirado, sin fijar el procedimiento para ello (como puede ser una resolución que se publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, etc.).



Lo mismo cabe decir respecto del apartado 6.

*-Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo.*

Dado que en este procedimiento se permite la renuncia del interesado al Distintivo, resulta extraño que el procedimiento de revocación del mismo pueda iniciarse a instancia de parte.

En el punto g) del apartado 1 se establece como supuesto de revocación del Distintivo "En los demás casos previstos en la legislación vigente". El presente Proyecto de Decreto es desarrollo reglamentario de un precepto legal, por lo que deberían agotarse en la medida de lo posible los supuestos en los que procederá la revocación del Distintivo, sin remitirse a una legislación que se desconoce.

En el apartado 2 se debería establecer la previsión de que la suspensión cautelar será automática con la iniciación del procedimiento, pudiéndose utilizar la siguiente redacción:

*"El inicio del procedimiento implicará la suspensión cautelar de la concesión..."*

Además, debería fijarse un plazo para que la empresa aclare la situación y corrija las deficiencias y también un plazo general de resolución del procedimiento, descontado el plazo de suspensión, produciéndose en caso contrario la caducidad.

Igualmente, la resolución de revocación, además de notificarse al interesado y en similitud con lo que se prevé para la concesión, debería publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En atención a todo lo expuesto, el Consejo Jurídico formula las siguientes

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ostenta competencias para regular el procedimiento, las condiciones para la obtención y los derechos derivados de la misma del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", como distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en cualquier otro ámbito, por lo que puede aprobar el Proyecto de Decreto sometido a consulta, estando facultado para ello el Consejo de Gobierno.

**SEGUNDA.-** Se consideran observaciones esenciales al Proyecto de Decreto que han de ser subsanadas las contenidas en la Consideración Cuarta I.

Las demás observaciones y correcciones de técnica normativa contribuyen a la mejora e inserción del texto en el ordenamiento jurídico.

No obstante, V.E. resolverá.

