



INFORME N 3/2021, SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS CRITERIOS PARA LA OBTENCIÓN, EL CONTROL DE LA EJECUCIÓN Y LA RENOVACIÓN DE LA “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”

Pleno

Presidente

D. José Luis de Alcaraz Sánchez-Cañaverál

Vocales

D. Luis Palma Martos, Vocal Primero

D^a María del Rocío Martínez Torres, Vocal Segunda

Secretaria del Consejo

D^a M^a Ángeles Gómez Barea

El Consejo de la Competencia de Andalucía, en su sesión de fecha de marzo de 2021, válidamente constituido con la composición precitada y siendo ponente D. José Luis de Alcaraz Sánchez-Cañaverál, en relación con el asunto señalado en el encabezamiento, aprueba el siguiente Informe:

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha 15 de abril de 2020, mediante correo electrónico se recibió en la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (en adelante, ACREA) un oficio de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, solicitando la emisión del informe regulado en el artículo 3, letra i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía, en relación al Proyecto de Decreto por el que se regula la validación de los Planes de Igualdad de las empresas, así como la concesión y utilización del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad”.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 1/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



El 21 de abril de 2020 se solicitó por correo electrónico mediante oficio del Director del Departamento de Promoción de la Competencia y Mejora de la Regulación Económica la cumplimentación de los Anexos I y II de la Resolución de 19 de abril de 2016, del Consejo de Defensa de la Competencia de Andalucía, por la que se aprueban los criterios para determinar la incidencia del proyecto normativo en la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas.

Como respuesta a dicho requerimiento, con fecha 29 de abril de 2020 se recibió correo electrónico en el que se acompañaba “Memoria sobre el no establecimiento de restricciones ni a la libertad de establecimiento ni a la libre prestación de servicios”. A la vista de lo anterior, se solicitó la reformulación del Anexo I y la cumplimentación del Anexo II al detectarse que, contrariamente a lo afirmado, dicho proyecto normativo contenía aspectos susceptibles de afectación a la libre competencia.

En contestación al mismo, el pasado 5 de octubre de 2020 se remitió por parte de la Secretaria General Técnica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación el borrador del nuevo texto normativo (Borrador Decreto por el que se regulan los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la “Marca de Excelencia en Igualdad”), así como el Anexo I reformulado y el Anexo II, previstos en la citada Resolución.

2. Con fecha 2 de febrero de 2021, el Departamento de Promoción de la Competencia y Mejora de la Regulación Económica (en adelante, DPCMRE) de la ACREA elevó a este Consejo la propuesta de Informe.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

La elaboración del presente Informe se realiza sobre la base de las competencias atribuidas a la ACREA en el artículo 3, letra i) de la Ley 6/2007. Su emisión corresponde a este Consejo, a propuesta del DPCMRE, en virtud de lo dispuesto en el artículo 20.2.b) de la Ley 6/2007, según redacción dada por el Decreto-ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía.

El procedimiento de control *ex ante* de los Proyectos Normativos se detalló en la Resolución de 19 de abril de 2016 del CDCA, cuya entrada en vigor se produjo el 14 de mayo de 2016. Dicha Resolución recoge los criterios para determinar los supuestos en los que un proyecto normativo puede incidir en la competencia, unidad de mercado, actividades económicas y principios de buena regulación.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 2/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



III. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO NORMATIVO

El proyecto de Decreto sometido a informe tiene por objeto regular los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre (art. 1).

Por lo que se refiere a su estructura, el proyecto de Decreto consta de 20 artículos estructurados en cinco capítulos y una disposición final.

El Capítulo I (artículos 1 a 5), bajo la rúbrica “Disposiciones generales”, contiene el objeto de la norma (art. 1), la finalidad del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” (art. 2), la denominación del reconocimiento en materia de igualdad como “Marca de Excelencia en Igualdad” (art. 3), la propiedad del nombre y logotipo (art. 4) y los requisitos para solicitar la obtención de la “Marca de Excelencia en Igualdad” (art. 5).

El Capítulo II (artículos 6 a 11) regula el procedimiento para la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

El Capítulo III (artículos 12 a 15) se refiere a las Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

El Capítulo IV (artículos 16 a 19) se dedica a regular la vigencia, prórroga, mejora y finalización de la concesión del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad”.

El Capítulo V (artículo 20) contiene la regulación del Registro de concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones del otorgamiento del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad”.

Disposición final única: Sobre su entrada en vigor.

IV. MARCO NORMATIVO

IV.1. Normativa estatal

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 46.1, define lo que se entiende como planes de igualdad de las empresas como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar*

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 3/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Por otra parte, ha de resaltarse, en relación con el objeto que ocupa el presente informe, el capítulo IV de esta Ley Orgánica, que se refiere al Distintivo empresarial en materia de igualdad. En particular, el artículo 50 establece lo siguiente:

“1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.”

- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre de 2009, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, que desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como 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, en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la LOIEMH.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 4/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Por último, es relevante destacar las últimas novedades legislativas que afectan a la materia objeto del presente informe.

- Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica, entre otras normas, la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, extendiendo la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad a las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. En concreto, el artículo 1 de este Real Decreto Legislativo 6/2019 modifica, por una parte, el artículo 45.2 de la LOIEMH, de tal manera que “En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

En este sentido, se ha ampliado considerablemente el rango de empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, puesto que con anterioridad solo las empresas que contaran con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación, y ahora se extiende a las que cuenten con cincuenta.

No obstante, a efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realice de un modo paulatino, se incorpora una disposición transitoria décimo segunda a la LOIEMH, de tal manera que las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de tres años para la aprobación de los planes de igualdad; las de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, de dos años; y las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para su aprobación. Ha de tenerse en cuenta que el cómputo de estos periodos se inicia desde la entrada en vigor de la norma, es decir, desde el 8 de marzo de 2019, por lo que en el caso de las empresas con más de 150 personas trabajadoras resulta obligatoria la aprobación del plan de igualdad desde marzo 2020.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 5/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



IV.2. Normativa autonómica.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dado que el objeto del presente proyecto normativo obedece al mandato establecido en el artículo 35 de la misma.

Así, el apartado 1 de dicho precepto señala que: “El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres”. Y su apartado 2 añade que “Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente”.

Por otra parte, el apartado 5 de este mismo artículo, introducido por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especifica que: “la Junta de Andalucía creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso”.

- El Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, que viene a desarrollar lo previsto en el artículo 60 de la Ley 12/2007, regulando las Unidades de Igualdad de Género como “unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía”.

- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

- Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía.

- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 6/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



IV.3. Normativa en materia de competencia, mejora de la regulación y unidad de mercado

- Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía
- Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (en adelante, LDC)
- Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre, relativa a los servicios en el mercado interior (Directiva de Servicios)
- Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (en adelante, Ley Paraguas)
- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (en adelante, Ley Ómnibus)
- Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado (en adelante, LGUM)
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP)
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP).

V. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO OBJETO DEL PROYECTO NORMATIVO E INCIDENCIA SOBRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

El presente proyecto de Decreto tiene por finalidad la de “incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres”. (Artículo 2)

Se trata, en definitiva, de incrementar la implicación del empresariado andaluz a favor de la igualdad de género.

Para poder contextualizar de manera adecuada el mercado, previamente sería necesario conocer el impacto que ha supuesto para este mismo empresariado la aprobación de las últimas novedades legislativas, en particular, el citado Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por cuanto ha ampliado el rango de empresas obligadas a la elaboración de los Planes de igualdad, dado que con anterioridad su realización era de carácter voluntario y se enmarcaba dentro del llamado “compromiso social” de las empresas, y en la actualidad deberán hacer frente a esta obligación, lo que puede suponer la asunción de una importante carga administrativa.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 7/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Hay que indicar que, en relación con lo anterior, se ha previsto en la norma una implantación paulatina en función de las dimensiones de la plantilla de las empresas de la siguiente forma: de 50 a 100 trabajadores dispondrán de tres años (esto es, hasta marzo de 2022); de 100 a 150 trabajadores, dos años (hasta marzo 2021); y en aquéllas con más de 150 trabajadores dispondrán de un año que se cumplía en marzo de este año 2020. para llevar a cabo dichos planes.

Así, atendiendo a los datos correspondientes al Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, existían un total de 518.532 empresas activas en Andalucía a 1 de enero de 2019, último dato disponible. De ellas, si se dividen en función del número de asalariados, tan sólo 1.297 cuentan con más de 100 trabajadores, lo que quiere decir que aproximadamente un 0,25% del total de empresas andaluzas se verán este año obligadas legalmente a la elaboración de estos Planes de igualdad, sin perjuicio de que algunas empresas los puedan haber realizado de manera voluntaria. No obstante, en un horizonte temporal más amplio, marzo de 2022, estos planes de igualdad deberán estar operativos en todas las empresas con 50 o más trabajadores, por lo que con la misma fuente estadística, esta obligación podría afectar a más del doble, concretamente al 0,54% del tejido empresarial andaluz.

Esta repercusión si bien, limitada como consecuencia, fundamentalmente, de la menor dimensión de las empresas andaluzas, puede tener una incidencia negativa en la medida en que son las empresas más pequeñas dentro de este segmento (entre 50 y 99 trabajadores) las que en Andalucía, mayoritariamente, deberán hacer frente a esta medida. En concreto, más de la mitad (53,77%) del total de empresas que deben implementar estos planes pertenecen a este rango de menor tamaño empresarial, sin disponer, en buena lógica, de los mismos recursos (personal, tiempo, coste, etc.) respecto de las empresas de mayor tamaño, lo que puede ser una considerable desventaja competitiva.

En conclusión, no hay que olvidar que este distintivo, siendo una medida de política pública positiva como reconocimiento al compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe ser diseñado de forma que tenga la mínima distorsión posible en la competencia, generando ventajas competitivas o distinciones que puedan resultar discriminatorias entre los operadores económicos por razón de territorio, por el hecho de que sea una normativa específica andaluza la que regule la obtención de este distintivo

VI. CONSIDERACIONES DESDE LA ÓPTICA DE LA COMPETENCIA, UNIDAD DE MERCADO Y MEJORA DE LA REGULACIÓN

VI.1. Observaciones generales sobre la mejora de la regulación económica

La mejora de la regulación económica constituye el conjunto de actuaciones e instrumentos, mediante los cuales los poderes públicos, al elaborar o aplicar las normas con impacto en las actividades económicas, promueven un entorno más eficaz para el desarrollo de la actividad

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 8/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



empresarial y profesional, y evitan la imposición de restricciones injustificadas o desproporcionadas. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Ley 6/2007, al evaluar las distintas iniciativas normativas, la ACREA aplica los principios de eficiencia, necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, accesibilidad, simplicidad y eficacia. Ello, en aras de que el marco normativo propuesto contribuya a alcanzar un modelo productivo acorde con los principios y objetivos básicos previstos en el artículo 157 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Asimismo, tras la entrada en vigor de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado (en adelante LGUM), todas las Administraciones públicas españolas están obligadas a observar en sus disposiciones los principios establecidos para proteger las libertades de acceso y ejercicio de los operadores económicos. El artículo 9.1 de la LGUM, bajo el título “Garantía de las libertades de los operadores económicos”, preceptúa:

“Todas las autoridades competentes velarán, en las actuaciones administrativas, disposiciones y medios de intervención adoptados en su ámbito de actuación, por la observancia de los principios de no discriminación, cooperación y confianza mutua, necesidad y proporcionalidad de sus actuaciones, eficacia en todo el territorio nacional de las mismas, simplificación de cargas y transparencia”.

Para toda actuación de las Administraciones Públicas que pueda limitar el ejercicio de derechos individuales o colectivos, el artículo 4.1 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, regulador de los “Principios de intervención de las Administraciones Públicas para el desarrollo de una actividad” dispone lo siguiente:

“Las Administraciones Públicas que, en el ejercicio de sus respectivas competencias, establezcan medidas que limiten el ejercicio de derechos individuales o colectivos o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, deberán aplicar el principio de proporcionalidad y elegir la medida menos restrictiva, motivar su necesidad para la protección del interés público así como justificar su adecuación para lograr los fines que se persiguen, sin que en ningún caso se produzcan diferencias de trato discriminatorias. Asimismo, deberán evaluar periódicamente los efectos y resultados obtenidos”.

En lo que se refiere estrictamente a iniciativas normativas, el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, enuncia los “Principios de buena regulación”, y determina que:

“En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia. En la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a dichos principios”.

Al hilo de lo anterior, el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de Administración Electrónica, Simplificación de Procedimientos y Racionalización Organizativa de la Junta de Andalucía, en

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 9/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



los apartados 2 y 3 de su artículo 7, establece cuáles son los extremos que deben quedar reflejados de forma sintética en la parte expositiva de los proyectos de disposiciones reglamentarias y anteproyectos de ley, con el fin de que las nuevas disposiciones que se aprueben justifiquen el cumplimiento de los principios de buena regulación.

Los esfuerzos por incorporar al ordenamiento jurídico los principios de la buena regulación, no se agotan con el análisis *ex ante* de los proyectos normativos por las instituciones que tienen encomendadas esa función consultiva.

Por ello, también interesa señalar aquí que el artículo 130 de la Ley 39/2015, referido a la “Evaluación normativa y adaptación de la normativa vigente a los principios de buena regulación”, dispone lo siguiente:

“1. Las Administraciones Públicas revisarán periódicamente su normativa vigente para adaptarla a los principios de buena regulación y para comprobar la medida en que las normas en vigor han conseguido los objetivos previstos y si estaba justificado y correctamente cuantificado el coste y las cargas impuestas en ellas. El resultado de la evaluación se plasmará en un informe que se hará público, con el detalle, periodicidad y por el órgano que determine la normativa reguladora de la Administración correspondiente.

2. Las Administraciones Públicas promoverán la aplicación de los principios de buena regulación y cooperarán para promocionar el análisis económico en la elaboración de las normas y, en particular, para evitar la introducción de restricciones injustificadas o desproporcionadas a la actividad económica”.

En conexión con lo anterior, el artículo 9 del citado Decreto 622/2019, se centra en la evaluación *ex post* de las normas, al regular los planes de revisión del acervo normativo existente del siguiente modo:

“1. La Consejería competente en materia de administración pública elaborará, al menos cada cuatro años, Planes de Calidad y Simplificación Normativa, correspondiendo su aprobación al Consejo de Gobierno mediante acuerdo. Estos planes tendrán como objetivo la revisión, simplificación y, en su caso, consolidación normativa de las disposiciones vigentes en el Derecho propio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La Consejería competente en materia de administración pública impulsará y coordinará su seguimiento y revisión.

2. Los Planes de Calidad y Simplificación normativa abordarán una revisión de las normas vigentes para valorar la adopción de, al menos, las siguientes medidas:

a) La reducción del número de normas.

b) La adaptación de las normas a los principios de buena regulación establecidos en la legislación del procedimiento administrativo común y precisados en el artículo 7, verificando que las normas en vigor han conseguido los objetivos previstos, así como que estaban justificados y correctamente

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 10/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



cuantificados el coste y las cargas impuestas en ellas.

c) La consolidación y simplificación de la normativa vigente.

d) El rediseño funcional de los procedimientos, aplicando los criterios establecidos en el artículo 6 para la simplificación de procedimientos, agilización de trámites y reducción de cargas.

3. El resultado de la ejecución de cada plan se plasmará en un informe de evaluación que, previo conocimiento de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa, se hará público en el Portal de la Junta de Andalucía, así como por los medios que se estimen pertinentes”.

Sentado lo anterior, este Consejo realiza el análisis del proyecto normativo remitido, de acuerdo con los principios enunciados *ut supra*, y de conformidad con lo establecido en su Resolución de 19 de abril de 2016 por la que se aprueban los criterios para determinar la incidencia de un proyecto normativo en la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas.

VI.2. Consideraciones generales

Antes de comenzar el análisis, conviene resaltar que la Consejería proponente señala que la norma no regula un sector económico o mercado; sin embargo, ha de indicarse que la materia regulada en el presente proyecto normativo sí incide en cierta forma sobre el ejercicio de la actividad económica y, por este mismo motivo, estaría dentro del ámbito de aplicación de la LGUM. Según el artículo 2 de la citada Ley es de aplicación al acceso a actividades económicas en condiciones de mercado y su ejercicio por parte de operadores legalmente establecidos en cualquier lugar del territorio nacional.

En principio, pudiera parecer que el hecho de conceder un distintivo tuviera efecto inocuo sobre el mercado, en el sentido de únicamente proporcionar un cierto prestigio empresarial, pero si, como en este caso, lleva aparejado ventajas relacionadas con la obtención de preferencia en la adjudicación de contratos públicos o de subvenciones, mediante las cuales resulten beneficiarios unos operadores económicos en detrimento de otros, es innegable que sí puede considerarse que existe una afectación a la competencia.

En concreto, esto se produce:

- Vía de licitación pública (artículo 12. d) del proyecto de Decreto): Dado que el proyecto normativo plantea en dicho precepto entre “las facultades y derechos” la preferencia en la adjudicación cuando la entidad acredite tener vigente la concesión de este distintivo. Habría de concretarse claramente en qué consiste dicha preferencia y formularse de forma que no induzca a que se conceda una puntuación por la misma que deje fuera del proceso de contratación al resto de empresas, incluso que pudieran tener una vinculación directa con el objeto del contrato lo que, en definitiva, es el objetivo último de la contratación.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 11/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



A este respecto, y siendo plenamente conscientes de la vigencia de los objetivos sociales en la contratación pública, entre los que se encuentra la perspectiva de género, y que tales objetivos públicos han sido incorporados a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en consonancia con lo dispuesto en las Directivas europeas en materia de contratación pública, no hay que perder de vista que, tal y como ha señalado la CNMC, es necesario poner el énfasis en la necesaria vinculación que debe existir entre el objeto del contrato y estas condiciones sociales, de manera que so pretexto de lograr la consecución de estos incuestionables objetivos públicos de extraordinaria relevancia, se corra el riesgo de minusvalorar los principios informadores de toda contratación administrativa, como son la libertad de acceso a las licitaciones, la igualdad de trato entre los licitadores y la salvaguarda de la libre competencia.

De este modo, conviene citar el Informe de la CNMC de 16 de julio de 2015, sobre el Anteproyecto de nueva Ley de Contratos del Sector Público, en el que la CNMC considera que la contratación pública no es el instrumento correcto para el cumplimiento de los objetivos sociales comunes incluidos en las Directivas y en el APL (susceptible de informe), por entender la existencia de otros instrumentos más apropiados y, en su caso, menos distorsionadores a priori de la competencia, citando como ejemplos, las exenciones fiscales, modificaciones regulatorias, lo que adicionalmente llevaría a plantear de forma sistemática la necesaria coordinación de los instrumentos utilizados y de la coherencia de las políticas públicas en las que se asientan, puntualizando que “debe valorarse con elevado rigor la introducción de objetivos secundarios que, aunque bienintencionados, pueden amenazar los objetivos primarios de la contratación pública incrementando el coste de los contribuyentes y de los usuarios”.

- Vía subvenciones o ayudas públicas (artículo 12.c del proyecto de Decreto). Tal y como se ha señalado anteriormente en relación con la contratación pública, el hecho de proporcionar cierta ventaja competitiva (en este caso en concreto, a través de la concesión de ayuda pública) a unas empresas en detrimento de otras constituye una forma de intervención pública en la economía que debe estar justificada en alguna de estas razones: i) la existencia de fallos del mercado, es decir, situaciones donde el mercado deja de ser necesariamente el mecanismo óptimo para la asignación de los recursos; ii) la búsqueda de otros objetivos como una mejora de los resultados del mercado en términos de redistribución o la consecución de fines no económicos.

Sobre esta cuestión, hay que tener en cuenta que la CNMC, en su Informe anual sobre Ayudas Públicas de 2008, subraya que “si las ayudas están bien orientadas y equilibradas se convertirán en un instrumento útil para la economía, podrán contribuir a la creación de empleo y permitirán un crecimiento sostenible dentro de los principios comunitarios de cohesión económica, social y cultural”. Y concluía que “un análisis cuidadoso de las implicaciones de la concesión de ayudas públicas sobre los mercados resultaba si cabe más pertinente en un momento económico como el actual, en el que los poderes públicos están activamente participando en la puesta en marcha de medidas que contribuyan a limitar los efectos de una difícil situación económica sobre empresas y ciudadanos”.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 12/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Sobre la base de todo lo anterior, este Consejo efectúa las siguientes consideraciones específicas.

VI.3 Consideraciones particulares

VI.3.1. Sobre la falta de referencia al distintivo previsto en la normativa estatal

Como ya se ha señalado en el apartado correspondiente al marco normativo, la LOIEMH prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo para reconocer a las empresas comprometidas con la igualdad de trato.

En su desarrollo por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se creó el distintivo “Igualdad en la Empresa” (en siglas DIE), actualmente otorgado por el Ministerio de Igualdad, con convocatorias anuales en las que puede participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque por medidas de igualdad de mujeres y hombres.

En tal sentido, las empresas a las que se les concede este distintivo pueden incorporarse al Registro Público de empresas con distintivo “Igualdad en las Empresas” y así entrar a formar parte de una Red de Empresas, promovida por el Ministerio competente en materia de Igualdad y el Instituto Nacional de la Mujer, al objeto de potenciar el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

Por tanto, hay que resaltar que tanto el distintivo de marca de excelencia de igualdad como el registro de empresas que se regulan en el presente proyecto de Decreto, ya se encuentran contemplados en la normativa estatal desde hace más de 10 años.

Así, y sin perjuicio del mandato establecido en el artículo 35 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía consistente en la creación a nivel andaluz de este distintivo o marca de excelencia en igualdad, hay que destacar que su configuración se debe realizar de forma que se eviten duplicidades, con la imposición de restricciones injustificadas o desproporcionadas, puesto que ya existe una regulación a nivel estatal.

No hay que obviar que los destinatarios finales de esta propuesta normativa son las empresas, que deberán enfrentarse a la imposición de cargas que ralentizan sus operaciones, trayendo recursos de otras actividades productivas. De ahí, la importancia de tratar de evitar duplicidades y simplificar procesos y reducir cargas innecesarias a los operadores económicos. Así, desde la perspectiva de la mejora de la regulación económica, los poderes públicos, al elaborar o aplicar las normas con impacto en las actividades económicas, deben promover un entorno más eficaz para el desarrollo de la actividad empresarial.

Dicho lo anterior, y analizando el contenido del proyecto normativo que nos ocupa, se echa en falta en el articulado una referencia al reconocimiento de este distintivo estatal que ya existe, salvo una breve mención en el artículo 7.1.b) del proyecto de Decreto, por lo que no se especifica si distintivos análogos al previsto en esta norma van a ser objeto de reconocimiento ni tampoco se determina, en su caso, la valoración que se le otorgaría.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 13/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



En igual sentido, en la norma no se determina qué ocurriría con aquellas entidades andaluzas que han obtenido el distintivo estatal del Ministerio de Igualdad y que operan en todo el territorio nacional incluido el andaluz. Ni siquiera se ha evaluado la posibilidad de que éstas puedan simplificar la concesión del distintivo andaluz o quedar exentas de determinadas fases del procedimiento, teniendo en cuenta que si éstas ya poseen un distintivo estatal es porque han superado unos criterios que determinan su idoneidad y reconocimiento en materia de igualdad. Ello supondría que éstas se vean obligadas a realizar un doble proceso, uno estatal y otro nuevo de reevaluación en Andalucía, con la articulación de dos procedimientos separados, sometiendo con ello a las empresas a una carga administrativa adicional.

Es necesario recordar que, en atención al principio de simplificación de cargas consagrado en el artículo 7 de la LGUM, las autoridades públicas deben evitar que su intervención genere duplicidades y tratar de garantizar que la concurrencia de varias autoridades en un procedimiento no implique mayores cargas administrativas para el operador que las que se generarían con la intervención de una única autoridad, por lo que sería necesario que se plantearan mecanismos de coordinación y cooperación entre las distintas Administraciones que pudieran permitir el reconocimiento mutuo de este distintivo, dado que ambos distintivos regulan aspectos coincidentes para alcanzar una misma finalidad u objetivo, como es el reconocimiento de la igualdad de género.

VI.3.2 Sobre los requisitos para solicitar la obtención de la “Marca de Excelencia en Igualdad” (artículo 5)

El artículo 5 de este proyecto normativo establece en su apartado 1 que: “Podrá optar a la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en igualdad” cualquier entidad o empresa, entendiéndose como tales en el sentido del artículo 1.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...) ya sea persona física o jurídica que, con independencia de que su capital sea público o privado, tenga su domicilio social o desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía, (...)”.

Sobre esta previsión, debe tenerse en cuenta lo regulado en los artículos 31 y 18.2 a) 1º de la LGUM, en la medida en que el requisito de contar con el domicilio social en Andalucía para poder optar al reconocimiento de esta marca de excelencia en igualdad puede suponer una restricción o discriminación para el acceso a una actividad económica o su ejercicio por razón del lugar de residencia o domicilio social de las entidades que concurran a dicho reconocimiento y, por tanto, sería un requisito discriminatorio contrario a los principios de la LGUM.

En este sentido, ha de evitarse cualquier consideración de índole territorial contenida en la norma en aras de no inducir a confusión y a una interpretación de la norma que pueda resultar discriminatoria por razón del lugar de residencia o establecimiento del operador económico y contraria a los principios de la LGUM.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 14/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Adicionalmente, por lo que se refiere a los requisitos para poder optar a cada una de las dos fases que constituye el procedimiento, recogidas en el artículo 5.2.2 del proyecto de Decreto, una primera fase (META 1) en la que acreditan los requisitos para poder optar a la segunda fase (META 2) de obtención del reconocimiento, conviene realizar las siguientes observaciones:

En cuanto a los requisitos exigidos para la primera fase (META 1), regulados en el apartado 5.2.2.1) se establece:

Según la letra a) de dicho apartado 2.1 se exige a las entidades *“Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y sobre la distribución de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa conforme con las pautas e indicadores que ofrece la herramienta informática “Diagnóstico de empresas en materia de igualdad” que facilita el Instituto Andaluz de la Mujer en su página web”.*

Al respecto, hay que indicar por un lado, la falta de concreción o definición en la norma de los criterios (pautas e indicadores) que van a ser tenidos en cuenta y, por otro lado, la ausencia de determinación de los parámetros de análisis, remitiéndose al uso de una herramienta informática que será facilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer, lo que genera un cierto margen de discrecionalidad para la Administración competente y con la correspondiente incertidumbre para los operadores económicos que pretenden obtener este distintivo o marca, por lo que podría entrar en contradicción con el principio de seguridad jurídica que debe regir todo procedimiento.

Junto a ello, cabe destacar la letra b) de este mismo apartado en el que se contempla como requisito el de “Contar con un Plan de igualdad inscrito por la empresa en el Registro de Planes de Igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento, y haber superado la puntuación mínima establecida para esta fase en la herramienta informática que el Instituto Andaluz de la Mujer ha habilitado a tal efecto.”

En este caso, **se aprecia igualmente la falta de concreción de los criterios de valoración**, en la medida en que no se especifica cuál va a ser esa puntuación mínima, ni los criterios o parámetros que se tendrán en cuenta, lo que deriva nuevamente en una inseguridad jurídica para los operadores económicos, que ha de ser en todo caso evitada, estableciendo la Administración unos criterios claros y objetivos.

Se observa, por otra parte, que el establecimiento de estos requisitos lleva aparejada una especie de “validación o visado” de los planes de igualdad, reforzada por el hecho de que, conforme al artículo 7.1 a) del proyecto de Decreto, se le exige a las entidades candidatas, entre la documentación a presentar, *“la aportación del texto o textos íntegros en los que conste el Plan de igualdad de la empresa, que deberá incluir el detalle del diagnóstico de situación que sirvió de base para hacer el Plan de igualdad, así como toda la documentación que sirva como fuente de verificación de la información aportada. Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del Plan de igualdad (...)”*, lo que comportaría la imposición de unas cargas innecesarias y desproporcionadas al operador económico puesto que se

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 15/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



estaría añadiendo una nueva verificación o revisión por parte del Instituto Andaluz de la Mujer a la que ya ejercería la autoridad laboral que es la competente para la aprobación de los planes de igualdad.

Por todo ello, sería conveniente que el órgano proponente de la norma reevaluase la necesidad de establecer tales requisitos, teniendo en cuenta que cualquier entidad que cuente con un Plan de igualdad pudiera optar a este distintivo de forma automática, sin el establecimiento de ningún requisito adicional, y todo ello teniendo en cuenta el principio de simplificación de cargas establecido en el artículo 7 de la LGUM, en función del cual la intervención de las distintas autoridades competentes debe garantizar que no se genera un exceso de regulación o duplicidades y que la concurrencia de varias autoridades en un procedimiento no implique mayores cargas .

Respecto a los requisitos para la segunda fase (META 2) establecidos en el apartado 2.2, artículo 5:

La letra b) del artículo 5 apartado 2.2 del proyecto de Decreto establece la obligación de haber superado la puntuación mínima en la Meta 2, para determinar el grado de excelencia, pero al igual que se mencionaba en el apartado anterior, no se concreta en qué consiste esta puntuación mínima, ni los criterios que lo determinan. (Solo el artículo 9.5 menciona que existen tres grados de excelencia en igualdad (grado 1, grado 2 o grado 3, pero sin especificar los aspectos concretos que generan esta clasificación)

Por su parte los apartados c) y d) (que por error suponemos se encuentran repetidos) regulan la necesidad de haber implantado tres acciones del plan de igualdad con un compromiso de ejecución del resto por parte del órgano directivo de la entidad, pero se echa en falta que se concrete a qué acción se está refiriendo, así como la acreditación exigida para que dicho compromiso asumido por la empresa sea válido.

VI.3.3 Sobre el procedimiento para la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad” (Capítulo II)

VI.3.3.1. Realización de una convocatoria y presentación de solicitudes (artículo 6)

El artículo 6 del proyecto de Decreto prevé que “La Consejería competente en materia de igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, convocará el procedimiento para la obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

En primer lugar, se valora positivamente que se prevea la posibilidad de presentación telemática de las solicitudes y el establecimiento de un plazo máximo para la resolución (6 meses), así como la previsión de silencio positivo según determina el artículo 11.3.

No obstante, conviene reflexionar sobre la propia necesidad de someterlo a una convocatoria, y valorar la idoneidad de que se lleve a cabo de una forma continua, dado que el procedimiento aquí diseñado se articula a través de una plataforma informática que, en principio, está

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 16/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



permanentemente operativa y abierta. Así, las empresas no deberían estar sometidas a esta limitación temporal y en función de su propia planificación y capacidad podrían prever y organizar el horizonte temporal para la presentación a este distintivo en materia de igualdad.

Junto a ello se quiere resaltar que no se especifica claramente la periodicidad para su convocatoria (si bien el artículo 11.3, al establecer el plazo máximo para resolver, alude a que el plazo de presentación de solicitudes “que se fije anualmente en cada convocatoria”), lo que debería ser objeto de aclaración por el órgano proponente de la norma, ya que añade un elemento de incertidumbre en las entidades que quieran optar, al desconocer el horizonte temporal que cuentan para cumplir los requisitos y estar en condiciones óptimas para la obtención del reconocimiento.

VI.3.3.2. Criterios de valoración (artículo 10)

Relacionado con el apartado anterior, conviene señalar que los criterios de valoración e incluso la puntuación mínima para alcanzar la Meta 1, se establece que se fijarán en cada una de las convocatorias.

Esta situación puede provocar un cierto grado de incertidumbre para las entidades solicitantes, en la medida en que hasta que no se publique la convocatoria no conocerán cuál es esta puntuación y, por tanto, si están en condiciones de optar a este reconocimiento y alcanzar dicha puntuación. Junto a ello, las propias bases reguladoras pueden establecer condiciones distintas para cada convocatoria, lo que añadiría una mayor indeterminación sobre el proceso.

En efecto, si se cumplen unos criterios claros y objetivos, cualquier empresa podría optar a la presentación de la solicitud, independientemente de una convocatoria, por lo que se aconseja que el órgano proponente de la norma justifique la razón por la que opta por este sistema de fijar la puntuación en cada una de las convocatorias.

Por otra parte, entrando ya en el proceso de ponderación de las solicitudes, se valoran tres aspectos (apartado 5: estrategia de igualdad de la empresa; el acceso al empleo, el equilibrio de la participación de mujeres y hombres en la organización, relativo a las condiciones laborales y a la gestión de los recursos humanos y aspectos relativos al modelo organizativo, a la responsabilidad social de las empresas, a los productos y servicios), cuya valoración en conjunto suponen 30 características diferentes.

No obstante lo anterior, y a pesar de su amplitud, llama la atención el carácter subjetivo de una gran mayoría (a título de ejemplo, puede citarse que se hace referencia a factores como la “implicación de la plantilla” o “compromiso de alta dirección”, sin determinar cómo se articula, o se menciona “medidas para avanzar hacia la corresponsabilidad”, conceptos indeterminados que no se han definido, o se requiere un “análisis de los productos y servicios de la entidad desde la perspectiva de género”, cuyos parámetros son indeterminados). Hay que tener en cuenta que la aplicación de este tipo de criterios implica una valoración difícilmente objetiva, que puede implicar que se esté confiriendo a la Administración un amplio

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 17/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



margen de discrecionalidad a la hora de determinar las solicitudes que se consideran idóneas para la obtención de esta marca.

Junto a ello, se advierte que la información solicitada es muy extensa (sin ánimo de exhaustividad se solicitan: datos desagregados por sexo relativos al personal, por edad, tipo de vinculación,...; datos desagregados por sexo sobre la retribución del personal: por edad, tipo de vinculación, niveles, grupos, categorías o puesto de trabajo y su evolución en los últimos años; establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo, jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otros). Esto supone para las entidades solicitantes la asunción de nuevas cargas administrativas que habrían de ser valoradas por el órgano proponente de la norma en términos de necesidad y proporcionalidad.

Hay que tener presente que toda iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender el objetivo de interés público que se persiga, todo ello, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas o que impongan menos obligaciones a los destinatarios para alcanzar dicho objetivo público.

Adicionalmente, hay que señalar que existe un amplio margen de mejora en algunos aspectos que quedan indeterminados como el apartado 4, que señala que se tendrán en cuenta la dimensión de las entidades, sin especificar qué umbral se fija para establecer cuando se considera pequeña o mediana empresa, el grado de feminización, sin definir qué se entiende cómo tal o el sector de actividad económica al que pertenece la entidad, sin proporcionar información sobre la ponderación asignada, en su caso.

En conexión con lo anteriormente señalado, el apartado 5 incide en el uso de la herramienta informática, de hecho, se mencionan dos aplicaciones diferentes “el informe de indicadores de género resultante de la interacción con la herramienta informática “Diagnóstico de Empresas en materia de igualdad”, así como la interacción con la herramienta informática habilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer para ambas Metas”, cuyos parámetros de análisis ya hemos mencionado no son conocidos.

Por todo lo que antecede, se sugiere que el órgano proponente de la norma determine los criterios con claridad en aras de garantizar el principio de seguridad jurídica y transparencia, y a fin de procurar la existencia de un marco jurídico predecible que debe regir en todos los procedimientos administrativos.

Asimismo, la iniciativa normativa debe evitar el establecimiento de cargas administrativas injustificadas y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos, por lo que se recomienda un replanteamiento general de estos criterios de valoración en términos de necesidad y proporcionalidad.

VI.3.4. Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del reconocimiento de “Marca de Excelencia en Igualdad” (Capítulo III)

El artículo 12 del proyecto de Decreto determina las facultades y derechos que conlleva este reconocimiento, entre los que cabe resaltar los previstos en los apartados c) y d) del punto primero cuyo tenor literal es el siguiente: “c) La valoración de la “Marca de Excelencia en

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 18/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Igualdad” a efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad” y la letra d) La preferencia en la adjudicación cuando los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalen en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que la empresa tiene vigente la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, en los términos del artículo 12.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.”

Como continuación de lo ya expuesto en el apartado VI.2 de este informe relativo a las Observaciones generales, hay que insistir en la importancia que desde la óptica de competencia y de una regulación económica eficiente tiene la valoración de este distintivo a los efectos de obtención de subvenciones o de los procedimientos de contratación pública. En particular, se considera necesaria la realización de un análisis previo adecuado para que estos objetivos de indudable interés público, como es el de la consecución de igualdad de género, sean alcanzados con medidas proporcionadas a la prestación que se pretende contratar o la finalidad determinada en las bases reguladoras, de forma que no se desvirtúe la eficiencia económica y la competencia que deben ser igualmente preservadas.

A este respecto, conviene traer a colación el informe realizado por la Autoridad Vasca de Competencia sobre la aplicación de cláusulas de género en la contratación pública y sus implicaciones para la competencia “Expediente LEA/AVC nº 301-PROM-2018, en el que se menciona que “la inclusión de cláusulas sociales para fomentar valores como la igualdad de género, serán admisibles, siempre y cuando la medida concreta adoptada esté justificada para alcanzar dichos objetivos sociales, haciéndolos compatibles con los objetivos principales que motivan la contratación pública en cuyos pliegos se inserten” y se concluye, en la misma línea que la CNMC, que “no serán admisibles, por no ajustarse a derecho, aquellos criterios de adjudicación que no guarden relación con el objeto del contrato, los referidos a la solvencia de las empresas, es decir, a la aptitud para contratar y tampoco aquellos cuya valoración resulte desproporcionada frente al resto de criterios de adjudicación, distorsionando la licitación”.

Por otra parte, entre las obligaciones de las entidades distinguidas con el distintivo, el artículo 13 apartado f) del proyecto de Decreto señala la de remitir “una memoria anual sobre la utilización que se ha hecho de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, esta memoria se incluirá en el Informe anual de seguimiento”.

Junto a ello, el artículo 14 igualmente indica que “las entidades distinguidas con la “Marca de Excelencia en Igualdad” deberán remitir un Informe anual de seguimiento en el plazo ordinario de 90 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del reconocimiento, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión”.

Desde la perspectiva de la mejora de la regulación económica, y en virtud del principio de proporcionalidad, según el cual toda iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 19/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



destinatarios, se recomienda que el órgano directivo proponente de la norma se replanteara el mismo, aplicando los criterios de necesidad y adecuación al fin perseguido. Máxime cuando el incumplimiento de esta obligación de remisión de informe, según determina el artículo 19.2.e), puede ser motivo para la revocación del reconocimiento, y que a su vez, una vez revocado la entidad quedaría excluida durante dos años de la posibilidad de solicitarlo (apartado 5).

En consecuencia, habría que valorar la posibilidad de establecer otros mecanismos de control alternativo, como la inspección ex post, con un replanteamiento de su diseño, sobre el concepto de incentivo de buenas prácticas que, en principio, es el que debe prevalecer en esta norma y que no suponga el establecimiento de mayores cargas administrativas para las entidades.

VI.3.5 Registro de concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones del otorgamiento del distintivo “Marca de Excelencia en Igualdad”

(Capítulo V)

El artículo 20 del proyecto normativo hace referencia a la existencia de un Registro de las empresas con Planes de Igualdad validados y con Marca de Excelencia en Igualdad, cuyo carácter solo se establece que será “público”, pero no se contemplan los efectos de la inscripción en este Registro, ni se determina que ésta pueda ser realizada “de oficio”, por lo que convendría que estos aspectos sean aclarados, de manera que no entrañe una nueva carga administrativa para las entidades y respete los principios de una buena regulación económica recogidos en la LGUM. Todo nuevo registro administrativo, injustificado e innecesario, es una carga para los operadores económicos, y por lo tanto una barrera artificial de entrada al mercado.

En conclusión este Consejo considera que desde la óptica de los principios de una buena regulación económica, han de introducirse en el proyecto normativo, elementos de mejora a fin de aclarar, agilizar y simplificar estos procedimientos.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriormente expuestas, y visto el Informe propuesta del DPCMRE de la ACREA, este Consejo emite el siguiente,

D I C T A M E N

PRIMERO.- Con carácter general, a pesar de que la Consejería proponente señala que el proyecto normativo no regula un sector económico o mercado por tratarse de un reconocimiento o distintivo a las empresas y *per se* no constituye una regulación de acceso o

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 20/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



ejercicio de una actividad económica, hay que indicar que el proyecto de Decreto sí incide claramente en el ejercicio de la actividad económica y por ello le sería de aplicación la LGUM, ya que el distintivo proyectado conlleva ventajas relacionadas con la adjudicación de contratos públicos o de subvenciones para unos operadores económicos en detrimento de otros, por lo que sí afectaría a la competencia.

SEGUNDO.- Es necesario señalar que tanto el distintivo de marca de excelencia de igualdad, como el registro de empresas que se regulan en el presente proyecto de Decreto, ya se encuentran contemplados en la normativa estatal desde hace más de diez años, en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, que creó el distintivo “Igualdad en la Empresa” (en siglas DIE), actualmente otorgado por el Ministerio de Igualdad. Por ello, para la creación en el ámbito andaluz de este distintivo o marca de excelencia en igualdad, hay que destacar que su configuración se debe realizar de forma que se eviten duplicidades, con la imposición de restricciones injustificadas o desproporcionadas, puesto que ya existe una regulación a nivel estatal. En consecuencia, se recomienda al centro promotor de la norma que se replantee la necesidad, idoneidad y pertinencia del proyecto normativo, por los posibles efectos negativos y duplicidades que puede generar, conforme se ha analizado en el cuerpo del presente dictamen.

TERCERO.- Teniendo presente que la LGUM en su artículo 3.2 establece que ninguna actuación administrativa que se refiera al acceso o al ejercicio de actividades económicas podrá contener condiciones ni requisitos que tengan, como efecto directo o indirecto, la discriminación por razón de establecimiento o residencia del operador económico. Por lo que propone que el centro promotor de la norma revise el tenor de la previsión (artículo 5), en cuanto a la exigencia de que las empresas deban tener su domicilio social, pudiendo ser un requisito razonable que tengan actividad económica en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Adicionalmente, por lo que se refiere a los requisitos para poder optar a cada una de las dos fases que constituye el procedimiento, recogidos en el artículo 5.2.2 del proyecto de Decreto, se aprecia una falta de concreción de los criterios de valoración, en la medida en que no se especifica cuál va a ser la puntuación mínima exigida, ni los criterios o parámetros que se tendrán en cuenta, lo que deriva en una inseguridad jurídica para los operadores económicos, que ha de ser en todo caso evitada, estableciendo la Administración unos criterios claros y objetivos.

CUARTO.- En relación con el procedimiento para obtención del reconocimiento de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, se valora positivamente tanto la previsión de presentación telemática de las solicitudes, como el establecimiento del plazo máximo de resolución, así como la previsión del silencio positivo. No obstante, debería valorarse la necesidad de

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 21/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



sometimiento a convocatoria, pues sería mucho más transparente y ágil que se realizara de forma abierta y continuada, dado que la plataforma informática a través de la que se articula, se prevé que esté operativa de manera permanente por lo que las empresas no deberían tener una limitación temporal para la presentación de solicitudes.

No obstante si se mantiene el requisito de convocatoria expresa, a fin de evitar incertidumbre para las entidades solicitantes, debiera aclararse la periodicidad de la convocatoria. Además, al establecer que los criterios de valoración se fijarán en cada una de las convocatorias y que las bases reguladoras pueden establecer condiciones distintas para cada convocatoria, se añade una mayor indeterminación sobre el proceso que es conveniente eliminar, así como una nueva discriminación anticompetitiva, si en cada convocatoria se exige requisitos diferentes.

QUINTO.- En relación con la ponderación de las solicitudes, se estipulan criterios en su gran mayoría de carácter subjetivo, lo que conlleva que la Administración concedente de la Marca tenga un amplio margen de discrecionalidad, en relación con la idoneidad de las solicitudes. Además, la extensión y volumen de la información solicitada en el proceso supone la imposición de cargas a las entidades solicitantes que deberían ser revisadas por el órgano proponente de la norma en términos de necesidad y proporcionalidad.

Se sugiere por este Consejo que el órgano proponente de la norma determine los criterios con claridad en aras de garantizar el principio de seguridad jurídica y transparencia, y a fin de procurar la existencia de un marco jurídico predecible, que debe regir en todos los procedimientos administrativos. Asimismo, la iniciativa normativa debe evitar el establecimiento de cargas administrativas injustificadas y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos, por lo que se recomienda un replanteamiento general de estos criterios de valoración en términos de necesidad y proporcionalidad, máxime cuando ya existe otra norma estatal, el Real Decreto 1615/2009, que creó el distintivo “Igualdad en la Empresa”, actualmente otorgado por el Ministerio de Igualdad.

SEXTO.- En relación con la valoración de la “Marca de Excelencia en Igualdad” a efectos de la obtención de subvenciones o ayudas públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad”, y la preferencia en la adjudicación cuando los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalen en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que la empresa tiene vigente la concesión de la “Marca de Excelencia en Igualdad”, se hace necesario un análisis previo, ya que este Consejo considera que la inclusión de cláusulas sociales, para fomentar valores como la igualdad de género, objetivo de indudable interés público, deben estar suficientemente justificadas haciéndolos compatibles con los objetivos principales que motivan la contratación pública. Esto añade otro nuevo requisito administrativo que operará como una verdadera barrera artificial de entrada más al mercado, cuando la Administración está obligada a la remoción de barreras administrativas injustificadas e innecesarias.

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 22/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



SÉPTIMO.- En relación con la obligación exigida a las empresas distinguidas con la Marca de Excelencia en Igualdad” de remisión de un Informe Anual de seguimiento, este Consejo recomienda que el órgano directivo proponente de la norma se replanteara el mismo, sobre la base de criterios de necesidad y adecuación al fin perseguido, sobre todo teniendo en cuenta las consecuencias previstas en caso de incumplimiento, como la revocación e imposibilidad de obtención futura de la Marca.

OCTAVO.- En relación al Registro de empresas con el distintivo proyectado, este Consejo, en aras de una buena regulación económica, recomienda que se replantee su necesidad por el órgano promotor de la norma, justificando su idoneidad y proporcionalidad, debiéndose aclarar también diversos aspectos como los efectos de la inscripción, o la posibilidad o no de la inscripción de oficio.

NOVENO.- Este Consejo da por reproducidas todas la recomendaciones realizadas en el cuerpo del presente informe que fundamentan la necesidad de revisión de la norma, bajo los principios de necesidad, proporcionalidad, justificación, intervención mínima e interés general, con vistas a introducir medidas menos restrictivas en el mercado y la libre competencia, junto con la aplicación general del control administrativo ex post de la actividad económica, conforme exige la Directiva de Servicios y sus Leyes de transposición, así como la vigente LGUM.

DÉCIMO.- Este Consejo recuerda que es crucial que los centros directivos y las Consejerías de las que dependen, apliquen en sus actuaciones cotidianas los principios del Plan de Mejora de la Regulación Económica de Andalucía, que exige la óptica pro competitiva, de buena regulación y de reducción de trabas, tanto a la normativa existente como a la de nueva creación.

José Luis de Alcaraz Sánchez-Cañaveral
PRESIDENTE

Luis Palma Martos
VOCAL PRIMERO

María del Rocío Martínez Torres
VOCAL SEGUNDA

M^a Ángeles Gómez Barea
SECRETARIA

FIRMADO POR	JOSE LUIS DE ALCARAZ SANCHEZ -CAÑAVERAL	18/03/2021	PÁGINA 23/23
	LUIS ANTONIO PALMA MARTOS		
	MARIA DEL ROCIO MARTINEZ TORRES		
	MARIA ANGELES GOMEZ BAREA		
VERIFICACIÓN	Pk2jmLT2MTXYMG9QK7R6BA7P58DLGZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	