



CONSELL DE GARANTIES ESTATUTÀRIES  
DE CATALUNYA

**D I C T A M E N 5/2019, de 23 de juliol,  
sobre el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents  
per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i  
homes en el treball i l'ocupació**

---

El Consell de Garanties Estatutàries, amb l'assistència del president Joan Egea Fernández, del vicepresident Pere Jover Presa, dels consellers Marc Carrillo i Jaume Vernet Llobet, del conseller secretari Àlex Bas Vilafranca, dels consellers Francesc de Paula Caminal Badia i Carles Jaume Fernández i de la consellera Margarida Gil Domènech, ha acordat emetre el següent

**D I C T A M E N**

Sol·licitat pel Govern de la Generalitat sobre el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57, de 7 de març de 2019).

**Palau Centelles**

Baixada de Sant Miquel, 8 - 08002 Barcelona  
Tel. + 34 933 176 268 Fax + 34 933 181 720  
consell@cge.cat

## ANTECEDENTS

1. El dia 27 de juny de 2019 va tenir entrada en el Registre del Consell de Garanties Estatutàries un escrit del conseller d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència, de la mateixa data (Reg. núm. E2019000320), pel qual, segons el que preveuen els articles 16.2.a i 23.f de la Llei 2/2009, de 12 de febrer, del Consell de Garanties Estatutàries (LCGE), es comunicava al Consell l'Acord del Govern de 25 de juny de 2019, de sol·licitud d'emissió de dictamen sobre l'adequació a l'Estatut i a la Constitució de l'article 1.dos del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

El sol·licitant demana el dictamen d'aquest Consell, que té caràcter preceptiu segons l'article 76.3 EAC, per al cas que es decidís interposar un recurs d'inconstitucionalitat.

2. El Consell de Garanties Estatutàries, en la sessió del mateix 27 de juny de 2019, després d'examinar la legitimació i el contingut de la sol·licitud, de conformitat amb els articles 23 a 25, apartats 1 a 3, LCGE, va acordar la seva admissió a tràmit, es va declarar competent per emetre el dictamen corresponent i en va designar ponent el conseller senyor Carles Jaume Fernández.

3. En la mateixa sessió, a l'empara de l'article 25 LCGE, apartat 4, i de l'article 35, apartat 1, del Reglament d'organització i funcionament del Consell, va acordar adreçar-se al Govern a fi de sol·licitar-li la informació i la

documentació complementàries de què disposés amb relació a la matèria sotmesa a dictamen.

4. En data 9 de juliol de 2019 es va rebre en el Registre del Consell un escrit del conseller d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència que adjuntava com a documentació complementària una nota elaborada per la Secretaria General del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de 15 de maig de 2019 (Reg. núm. E2019000357).

5. Finalment, després de les corresponents sessions de deliberació del Consell, el dia 23 de juliol de 2019 ha tingut lloc la votació i l'aprovació d'aquest Dictamen, d'acord amb el que preveuen els articles 31.1 LCGE i 38 del Reglament d'organització i funcionament del Consell.

## **FONAMENTS JURÍDICS**

### ***Primer. L'objecte del Dictamen***

Com s'ha indicat en els antecedents, el Govern demana el parer del Consell, amb caràcter previ a la interposició, si escau, d'un recurs d'inconstitucionalitat davant del Tribunal Constitucional, a l'empara dels articles 16.2.a i 31.1 de la nostra Llei constitutiva, amb relació al Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (en endavant, RDL 6/2019 o Reial decret llei) i, més concretament, respecte del seu article 1, apartat dos.

D'acord amb això, en el present fonament jurídic exposarem el contingut del precepte objecte de dictamen i el context normatiu, estatal i autonòmic, en el qual s'insereix, com també farem esment dels dubtes que aquell planteja al sol·licitant i de l'estructura que seguirà la nostra opinió consultiva per tal de donar-hi una resposta adequada.

1. El Reial decret llei 6/2019, que ha estat convalidat per l'Acord del Congrés dels Diputats (Resolució de 3 d'abril de 2019, BOE núm. 86, de 10 d'abril de 2019), conté set articles amb mesures diverses que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes, amb la pretensió de millorar els molt discrets resultats obtinguts en els darrers dotze anys amb l'aplicació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LO 3/2007). Així, el «nou text articulat integral i transversal en matèria de treball i ocupació» vol fer efectiu aquest principi constitucional ex articles 9.2 i 14 CE en un àmbit específic on «persisteixen unes desigualtats intolerables en les condicions laborals de dones i homes», com és el del treball i l'ocupació. En concret, segons diu el preàmbul, entre d'altres, es tracta de fer front a la «bretxa salarial» entre dones i homes i a la infrarepresentació d'aquelles en els llocs de treball de les disciplines de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques que, arran de la Revolució Industrial 4.0, són els millor remunerats.

Amb l'objectiu, doncs, de fer un pas més cap a la plena igualtat, les esmentades reformes legals ara introduïdes es dirigeixen, a tall de síntesi, a reforçar el dret dels treballadors i treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a la igualtat de remuneració sense discriminació per raó de sexe i a l'equiparació de la durada dels permisos pel naixement d'un fill o una filla de tots dos progenitors (art. 2 i 3); a establir noves prestacions en l'acció protectora del règim especial de treballadors per

compte propi o autònoms de la Seguretat Social (art. 4); a recuperar la protecció social dels cuidadors no professionals en l'àmbit del sistema de la dependència (art. 5), i a adaptar les infraccions i sancions en l'ordre social a les noves obligacions previstes en la norma (art. 6 i 7). Paral·lelament, es dona al Govern de l'Estat un termini màxim de sis mesos per «dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquest Reial decret llei en les matèries que siguin de la seva competència» (disp. final primera).

Pel que interessa a aquest Dictamen, l'article 1 RDL 6/2019 afecta dos preceptes de la LO 3/2007 que no tenen caràcter orgànic d'acord amb la seva mateixa disposició final segona. D'una banda, reforma l'apartat 2 del seu article 45 (apt. u), establint l'obligació per a les empreses de 50 persones treballadores o més de disposar d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que preveu la Llei orgànica mateixa, pla aquest que ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

De l'altra, també modifica l'apartat 2 i afegeix els apartats 4, 5 i 6 a l'article 46 en els següents aspectes (apt. dos): detalla quines són les matèries que, com a mínim, han de contenir els plans d'igualtat i diu que l'avaluació de diagnòstic que precedeix la seva elaboració s'ha de dur a terme en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, a partir de les dades i la informació subministrada per la direcció de l'empresa (apt. 2); crea «un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes» (apt. 4); estableix l'obligació de les empreses d'inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre (apt. 5), i declara que totes les qüestions que hi estan connectades (el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat) s'han de desplegar mitjançant norma reglamentària,

incloent-hi «el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés» (apt. 6).

Amb relació a això, l'apartat tres de l'article 1 RDL 6/2019 introdueix una nova disposició transitòria dotzena a la LO 3/2007, que regula una aplicació gradual dels articles anteriors. D'aquesta manera, preveu que les empreses de més de 150 persones treballadores fins a 250 disposen d'un termini d'1 any per a l'aprovació dels seus plans d'igualtat; les de més de 100 fins a 150, de 2 anys, i les de 50 fins a 100, de 3 anys.

A l'últim, per a l'efectivitat de la nova regulació dels plans d'igualtat, l'article 6 RDL 6/2019 amplia les conductes que fins ara eren objecte de sanció per incompliment de les obligacions en matèria de plans i mesures d'igualtat. Així, amb la modificació de l'article 7.13 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, relatiu a les infraccions greus en matèria de relacions laborals, no només són sancionables les que incompleixin les obligacions que en aquella matèria estableixin l'Estatut dels treballadors i el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sinó també totes les previstes en la LO 3/2007.

2. A continuació, i per a una millor comprensió de l'objecte del Dictamen, cal situar la nova regulació dels plans d'igualtat en el marc normatiu actual i explicar, molt succintament, quins són els principals canvis introduïts pel Reial decret llei 6/2019 respecte de la situació que el precedeix.

D'entrada, cal assenyalar que la igualtat d'oportunitats és un objectiu prioritari de l'acció legislativa a escala europea. En efecte, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, disposa que els estats membres, de conformitat amb la legislació, els convenis col·lectius o les

pràctiques nacionals, han d'encoratjar les persones empresàries i els responsables de l'accés a la formació a adoptar mesures eficaces per prevenir totes les formes de discriminació per raó de sexe i, en particular, l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball, com també en l'accés a l'ocupació, en la formació professional i en la promoció (art. 26). La transposició d'aquesta Directiva s'ha dut a terme mitjançant la LO 3/2007, que no només pretén incorporar la igualtat com un principi transversal sinó que articula dos instruments singulars per assolir aquesta finalitat: les mesures i els plans d'igualtat a les empreses (art. 45 LO 3/2007 en relació amb els art. 17 i 85 ET).

Quant als darrers, incorporen un conjunt de mesures ordenades que inclouen la totalitat d'una empresa (sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades a determinats centres de treball) i que han de ser resultat d'un procés de negociació o consulta amb els representants legals dels treballadors i treballadores i en la forma que determini la legislació laboral, amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la LO 3/2007. Així, en el desenvolupament del pla d'igualtat, hi participen els representants legals del personal i l'empresariat i, en la seva execució, les persones que hi treballen. D'altra banda, com hem vist, l'avaluació de diagnosi de la fase d'iniciativa s'ha de realitzar en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, integrada igualment per persones designades per la direcció de l'empresa i per la representació de les persones treballadores. Val a dir que, arran de la reforma dictaminada, la LO 3/2007 prescriu expressament els àmbits que han de ser objecte d'aquesta negociació, que són: el procés de selecció i contractació, la classificació professional, la formació i la promoció professionals, les condicions de treball, els drets de la vida personal, familiar i laboral, la infrarepresentació femenina, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (art. 46.2, modificat, LO 3/2007).

La LO 3/2007 ha previst des d'un principi tres supòsits en els quals és obligatori per a l'empresariat elaborar un pla d'igualtat. El primer, quan es tracti d'empreses de més de 50 persones treballadores, tenint en compte que abans de la reforma objecte de dictamen aquest nombre era de 250, notablement superior (art. 45.2 LO 3/2007). El segon, en cas d'empreses per a les quals així ho estableixi expressament el conveni col·lectiu que els sigui aplicable (art. 45.3 LO 3/2007 i art. 85.2 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors), i el tercer, per a les empreses sotmeses a un procediment sancionador en el transcurs del qual l'autoritat laboral substitueix una sanció accessòria (art. 8.12, 16.2 i 46 bis.2 RDL 5/2000) per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que s'ha de sotmetre a negociació o consulta, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores (art. 45.4 LO 3/2007).

Per a la resta d'empreses, diferents de les indicades (amb menys de 50 treballadors i treballadores que tampoc no estiguin en els supòsits segon i tercer), l'elaboració i la implantació dels plans d'igualtat és voluntària, prèvia consulta també a la representació legal dels treballadors i les treballadores (art. 45.5). Certament, per tal d'afavorir aquesta adopció voluntària, la mateixa LO 3/2007 preveu que el Govern de l'Estat estableixi les mesures de foment adequades, dirigides principalment a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic que sigui necessari (art. 49).

Quant al registre per al control i la publicitat dels plans d'igualtat, el nou article 46.5 LO 3/2007 incorpora, sense distinció, l'obligació de les empreses d'inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de plans d'igualtat creat a l'apartat anterior del mateix precepte, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball. Aquest és un canvi rellevant, ja que, fins a l'actualitat, davant del silenci de la LO 3/2007 respecte d'aquesta qüestió, calia recórrer al Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i



dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, que estableix que només han de ser objecte d'inscripció els acords que aprovin plans d'igualtat a les empreses afectades per la negociació col·lectiva sectorial i els que derivin del conveni col·lectiu d'empresa (art. 2.1.f RD 713/2010). Així, fora de l'anterior, quan es tractava d'acords que aprovaven els plans d'igualtat d'empresa que mancaven de conveni col·lectiu propi i que no derivaven d'allò establert en un conveni sectorial, l'esmentat Reglament únicament preveia que se'n podia sol·licitar el seu dipòsit en els registres de les autoritats laborals. Si es feia, el text s'havia de remetre per mitjans electrònics emplenant un seguit de dades estadístiques i identificatives que constaven a la mateixa norma reglamentària (disp. add. segona RD 713/2010).

Pel que ara interessa, el Reial decret 713/2010 va establir una organització del registre de convenis i acords col·lectius de treball i, per tant, dels plans d'igualtat lligats a aquests, que es manté en el moment present, segons la qual correspon a l'Estat la seva inscripció quan són d'àmbit estatal o supraautonòmic i a les comunitats autònomes la resta dels casos, amb la creació dels seus propis registres a través de mitjans electrònics i a l'empara de les seves competències (art. 3). Paral·lelament, el Reial decret citat al·ludia a l'articulació d'una col·laboració de les autoritats laborals autonòmiques amb el Ministeri competent en matèria de treball mitjançant conveni (presumiblement per centralitzar les dades a efectes informatius) o a l'alternativa que aquelles utilitzessin aplicacions informàtiques pròpies per al registre o bé s'adherissin a l'aplicació informàtica constituïda en l'esmentat Ministeri (disp. add. primera).

De fet, la darrera ha estat l'opció adoptada per totes les comunitats autònomes, incloent-hi l'Administració de la Generalitat, les quals durant l'any 2011 (llevat de la Comunitat de Madrid, que ho va fer el 2012) van signar amb l'Administració de l'Estat els corresponents convenis bilaterals sobre el funcionament per mitjans electrònics del Registre de convenis i

acords col·lectius de treball. Així, quant a Catalunya, el conveni signat amb el Ministeri de Treball en el qual es recullen les condicions i especificacions tècniques de la seva adhesió a l'aplicació informàtica creada per aquest (actualment anomenada REGCON) i, per tant, a la seva base de dades centralitzada, es va fer públic mitjançant la Resolució de 18 de gener de 2012, de la Secretaria General Tècnica (BOE núm. 25, de 30 de gener de 2012).

Fetes les consideracions anteriors i per acabar d'exposar el context estatal del RDL 6/2019, cal fer esment, en matèria d'igualtat a les empreses, del Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual, en desenvolupament de l'article 50 LO 3/2007, es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa», en el qual, a l'hora d'atorgar-lo, es valora, entre d'altres, com un dels elements més rellevants, l'adopció i l'efectiva implementació d'un pla d'igualtat a l'empresa.

Respecte al marc normatiu català, ens hem de referir també a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que, entre d'altres, regulava inicialment els plans d'igualtat a les empreses (art. 36), per bé que va ser impugnada davant la jurisdicció constitucional i en aquest aspecte es va declarar nul·la, principalment en la part que reproduïa les previsions de l'article 46 LO 3/2007 perquè envaïa les competències estatals sobre legislació laboral (STC 159/2016, de 22 de setembre, FJ 4). Ara bé, de l'esmentada norma subsisteix el mandat dirigit als poders públics catalans d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses (art. 36.2), com també la previsió de creació d'un registre de plans d'igualtat, adscrit al departament competent en matèria laboral, amb la finalitat de dur a terme i fer el seguiment dels plans d'igualtat del teixit empresarial català (art. 36.5 i art. 5.q). En aquest sentit, cal destacar que l'Administració de la Generalitat ha creat el seu propi Registre de plans d'igualtat, a fi de permetre el reconeixement i donar visibilitat a les empreses i organitzacions que han

elaborat i implantat un pla d'igualtat i, al mateix temps, com a referència ineludible per a les interessades a avançar en matèria d'igualtat o que estan en procés de creació d'un pla propi. A hores d'ara, en l'esmentat Registre hi ha inscrits més de cent cinquanta plans d'igualtat, entre administracions i institucions públiques, empreses i altres organitzacions, a les quals s'ha atorgat el corresponent certificat oficial conforme s'adeqüen a la legalitat vigent.

En relació amb l'anterior, la mateixa Llei 17/2015 també preveu la concessió del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball per tal de reconèixer les empreses que promouen polítiques d'igualtat (art. 35).

En el mateix àmbit, recentment i en compliment de la tot just esmentada Llei, el Govern de la Generalitat ha aprovat el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022 (Acord GOV/96/2019, de 9 de juliol), amb l'objectiu de fer efectiva la dita igualtat «en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, per garantir una societat igualitària».

A l'últim, cal assenyalar que gairebé totes les comunitats autònomes han legislat respecte a qüestions de naturalesa similar relacionades amb la igualtat entre dones i homes en l'àmbit del treball. És el cas d'Andalusia (Llei 9/2018, de 8 d'octubre, de modificació de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere); Aragó (Llei 7/2018, de 28 de juny, d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes); Astúries (Llei 2/2011, d'11 de març, per a la igualtat de dones i homes i l'eradicació de la violència de gènere); Balears (Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes); Canàries (Llei 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes); Cantàbria (Llei 2/2019, de 7 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones); Castella i Lleó (Llei 1/2003, de 3 de març, d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Castella i Lleó); Castella-La

Manxa (Llei 12/2010, de 18 de novembre, d'igualtat entre dones i homes); Comunitat Valenciana (Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes); Extremadura (Llei 8/2011, de 23 de març, d'igualtat entre dones i homes i contra la violència de gènere); Galícia (Decret legislatiu 2/2015, de 12 de febrer, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals de la Comunitat Autònoma de Galícia en matèria d'igualtat); Navarra (Llei foral 17/2019, de 4 d'abril, d'igualtat entre dones i homes), i el País Basc (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes i Llei 3/2012, de 16 de febrer, per la qual es modifica la Llei per a la igualtat de dones i homes i la Llei sobre la creació d'Emakunde-Institut Basc de la Dona).

3. Arribats a aquest punt, cal fer referència als preceptes objecte de la sol·licitud de dictamen i a les crítiques formulades pel Govern en la mesura que considera que no s'adeqüen a l'ordre constitucional i estatutari de competències, que són, en concret, els apartats 4, 5 i 6 de l'article 46 LO 3/2007, afegits per l'apartat dos de l'article 1 RDL 6/2019.

Amb relació a les dites normes, el contingut de les quals ja hem descrit succintament en l'apartat anterior, el peticionari considera que vulneren l'article 170 EAC, pel qual la Generalitat assumeix la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals que inclou, entre d'altres, la negociació col·lectiva i el registre dels convenis col·lectius, i que té l'abast previst a l'article 112 EAC. I, així mateix, entén que contradiuen l'article 150 EAC, sobre la potestat d'autoorganització de l'Administració de la Generalitat, i l'article 153 EAC, relatiu a la competència exclusiva catalana sobre polítiques de gènere, la qual, juntament amb altres actuacions, inclou la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona.

D'acord amb les competències estatutàries indicades, l'escrit al·lega que la Generalitat pot establir un registre de plans d'igualtat (tal com ho ha fet a

l'empara de l'article 36.5 de la Llei 17/2015), que no vulnera les competències de l'Estat en matèria laboral i que té com a finalitat afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat en les empreses, i que també pot configurar-lo i organitzar-lo. Per aquest motiu, les previsions de l'article 46, apartats 4 a 6, «en definir el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses com un únic registre en tot l'Estat, que forma part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball, i l'habilitació a instàncies estatals per a desenvolupar reglamentàriament aspectes com la constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés al Registre, poden haver excedit de les competències reservades a l'Estat en matèria de legislació laboral i envaït les assumides per la Generalitat de Catalunya per a l'execució de la legislació laboral, en matèria de polítiques de gènere i d'organització de la seva pròpia Administració».

Des d'una altra perspectiva, el peticionari també qüestiona la creació del Registre de plans d'igualtat de les empreses mitjançant reial decret llei sobre la base que «resulta molt dubtós que concorrin els pressupostos habilitants de l'extraordinària urgència i necessitat que l'article 86 de la Constitució Espanyola exigeix [...], quan el termini més breu dels que ha fixat el mateix article 1.Tres, per a l'aprovació d'aquests plans per part de les empreses, és d'un any».

4. Un cop delimitat l'objecte del Dictamen, en el proper i segon fonament jurídic exposarem el marc competencial en el qual s'insereixen principalment els preceptes qüestionats pel peticionari i l'aplicarem a aquests darrers per tal de determinar si s'adeqüen o no a la Constitució i a l'Estatut. En el tercer i darrer fonament jurídic, tractarem la constitucionalitat de les mateixes normes però ens centrarem a determinar, des d'una perspectiva formal, si les mesures que contenen obeeixen a una situació de necessitat urgent i extraordinària i, per tant, si respecten el pressupòsit habilitant exigut per

l'article 86.1 CE, que faculta el Govern de l'Estat per a la seva aprovació mitjançant decret llei.

***Segon. El marc constitucional i estatutari relatiu als plans d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit del treball i l'ocupació i la seva aplicació als apartats 4, 5 i 6 de l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, introduïts per l'article 1, apartat dos, del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març***

Una vegada hem concretat l'objecte del Dictamen, ens correspon examinar el cànon de constitucionalitat i d'estatutarietat aplicable als plans d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral per, tot seguit, projectar-lo sobre l'article 1.dos RDL 6/2019 pel qual s'afegeixen els apartats 4, 5 i 6 a l'article 46 LO 3/2007, descrits en el fonament jurídic precedent i que aquí reproduïm de forma més àmplia, juntament amb els motius adduïts pel Govern per dubtar de la seva constitucionalitat.

1. Com a punt de partida, a fi de determinar el títol competencial sobre el qual l'Estat s'empara per reformar l'article 46 LO 3/2007, hem de tenir en compte que la disposició final primera de l'esmentada Llei orgànica, en el seu apartat 3, estableix que els preceptes que conté el títol IV, en el qual aquell precepte s'insereix, «constitueixen legislació laboral aplicable a tot l'Estat, d'acord amb l'article 149.1.7 de la Constitució».

Pel que fa al contingut i la finalitat de les previsions objecte d'aquesta opinió consultiva, i d'acord amb la descripció efectuada en el fonament jurídic primer, convé recordar, ni que sigui de manera breu, el context de la legislació i del sistema de relacions laborals vigent on hem vist que se situen els plans d'igualtat de les empreses. En aquest sentit, cal dir que una de les

principals novetats de la LO 3/2007 va ser la introducció en l'ordenament jurídic d'un conjunt de mesures de foment encaminades a assolir una plena igualtat entre dones i homes en diferents àmbits, com ara l'educació, l'Administració pública o l'esport, així com la previsió dels plans d'igualtat en el món empresarial. Respecte a aquest darrer aspecte, i als efectes d'aquest Dictamen, hem de dir que els plans d'igualtat es van configurar, inicialment, com un instrument obligatori i un deure legal per a les empreses amb més de 250 persones treballadores, que havien de ser objecte de negociació en la forma prevista per la legislació laboral, mentre que eren voluntaris per a les empreses de plantilla inferior. Igualment, esdevenien prescriptius quan així ho establís una previsió convencional expressa i en els termes que aquesta mateixa estipulés, i també, com a mesura alternativa, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador que aquests plans s'havien d'elaborar i aplicar en substitució d'una sanció accessòria (art. 45.4 LO 3/2007). En consonància amb aquest panorama, i amb l'objectiu de potenciar la incorporació dels plans d'igualtat en la negociació col·lectiva, es va introduir a l'Estatut dels treballadors «el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previst al capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes» (art. 85.1 ET).

La modificació introduïda pel Reial decret llei incorpora ara dues novetats respecte de la previsió inicial de l'esmentada LO 3/2007: d'una banda, amplia l'exigència legal de disposar d'aquests plans a totes les empreses de 50 o més persones treballadores (modificació introduïda a l'art. 45.2) i, de l'altra, estableix l'obligació generalitzada d'inscriure tots els plans d'igualtat a què fa referència en el seu article 45 en el Registre de plans d'igualtat (per tant, obligatoris d'acord amb la llei, segons conveni, derivats d'un procediment sancionador i voluntaris) com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball (nou apt. 5 de l'art. 46), aspecte aquest

destacable, sobre el qual centrarem posteriorment la nostra tasca interpretativa.

Certament, d'una interpretació sistemàtica del contingut dels articles 45 i 46 LO 3/2007 i de l'article 1.dos RDL 6/2019, podem deduir que els plans d'igualtat s'aproximen, quant a la tècnica i el procediment d'elaboració i d'inscripció, a la naturalesa dels convenis col·lectius, entesos aquests com el principal instrument del dret a la negociació col·lectiva previst a l'article 37.1 CE, que estableix que «[l]a llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis». Efectivament, en tots els supòsits a què fa referència l'article 45 LO 3/2007, els plans d'igualtat han de ser objecte de negociació o consulta amb els representants legals dels treballadors i les treballadores, entre altres raons perquè si són aquestes dues parts les que els acorden es consensua un marc de promoció de la igualtat en la seva execució, cosa que és clar que n'incrementa la virtualitat i eficàcia. A més, el seu procés d'elaboració inclou necessàriament i prèvia efectuar un diagnòstic, com a mínim, sobre el conjunt d'aspectes que enumera l'apartat 2 de l'article 46 LO 3/2007, en la nova redacció donada per l'article 1.dos RDL 6/2019 (retribucions, formació, classificació professional dels treballadors i treballadores, protocol de lluita contra l'assetjament sexual en l'àmbit de l'empresa, etc.), diagnòstic aquest que s'ha d'elaborar en el si d'un òrgan format per representants dels treballadors i les treballadores i de l'empresariat, que és l'anomenada Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. Per tant, en línies generals, hom pot dir que els plans que resulten de l'aplicació de la LO 3/2007 participen de la tècnica i del procediment aplicables als convenis i acords col·lectius i produeixen uns efectes anàlegs a aquests.



Això no obsta perquè l'expressió «plans d'igualtat» no es pugui utilitzar també en un sentit més ampli per designar altres actuacions de foment en aquesta matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, més enllà dels instruments pròpiament laborals descrits anteriorment. Així, poden esdevenir una eina útil de referència per a l'exercici de la competència exclusiva que en matèria de foment de polítiques de gènere atribueix l'article 153 EAC a la Generalitat, la qual, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència *ex* article 149.1.1 CE, inclou, en tot cas, i pel que aquí interessa: «a) [l]a planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya».

Resulta, doncs, possible que, en aplicació de les polítiques d'igualtat, aquesta competència i la relativa a la de treball i relacions laborals es projectin sobre l'àmbit material que ens ocupa, de manera que quan així succeeixi caldrà determinar quin dels dos és el títol prevalent.

Doncs bé, l'objecte d'aquest Dictamen, com hem vist, són un tipus de plans regulats per la LO 3/2007 (modificats ara pel Reial decret llei) que, per la seva naturalesa, el seu contingut i la seva forma negociada o de consulta prèvia en l'elaboració i aprovació, mantenen una relació estreta amb els drets dels treballadors i les treballadores en el si de l'empresa, a banda del fet que tenen com a finalitat incorporar-se a les seves condicions de treball. Mostra d'això és el reconeixement del dret d'accés a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat als representants legals dels treballadors i de les treballadores o, subsidiàriament, a aquests darrers, sens perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre aquests plans per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribueixen les esmentades competències (art. 47 LO 3/2007).

Altrament, en els casos que ho disposa la llei o el conveni aplicable, els plans d'igualtat esdevenen una autèntica obligació per a l'empresariat, susceptible de sanció per part de l'autoritat laboral en cas d'incompliment. Per tant, el títol de l'article 153 EAC passa a ser secundari en la tasca interpretativa en favor del que es considera més específic, que és el títol competencial de l'article 170 EAC en matèria de treball i relacions laborals, pel que fa a la Generalitat, i de l'article 149.1.7 CE, sobre legislació laboral, quant a l'Estat.

En el mateix sentit, la STC 159/2016, dictada arran del recurs d'inconstitucionalitat interposat per l'Estat contra la Llei 17/2015, un cop admet expressament que la delimitació entre la matèria política de gènere i altres matèries pot resultar complexa donat el caràcter transversal i intersectorial de la política de gènere, conclou que «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 título capaz de introducirse en cualquier materia o sector del ordenamiento» (FJ 2). En concret, sobre la norma catalana que regulava els plans d'igualtat a les empreses (art. 36 Llei 17/2015), declara que s'emmarca dins del terme de «legislació laboral», atès que es refereix a una «concreta obligación empresarial en el ámbito de la relación laboral» (FJ 4).

Conseqüentment, el cànon aplicable amb caràcter prevalent als plans d'igualtat i altres previsions que hi estan connectades, regulats pels articles 45 i 46 LO 3/2007 i, en definitiva, a l'article 1, apartats u i dos, del Reial decret llei, que ara els modifica, és el corresponent a la matèria laboral.

A) Respecte a la competència sobre legislació laboral, aquest Consell ha tingut ocasió de tractar-la àmpliament, seguint la jurisprudència del Tribunal Constitucional, en nombrosos dictàmens, entre d'altres, els DCGE 5/2012, de 3 d'abril (FJ 3.1); 3/2013, de 26 de febrer (FJ 3.2); 26/2014, de 18 de desembre (FJ 4); 9/2015, de 4 de juny (FJ 2); 4/2017, de 29 de juny (FJ 2); 12/2017, de 30 de gener (FJ 2), i 2/2018, de 17 de setembre (FJ 2), als quals ens remetem.

Començarem per dir que l'article 149.1.7 CE estableix que correspon a l'Estat la «[l]legislació laboral; sens perjudici que sigui executada pels òrgans de les comunitats autònomes». D'acord amb la primera jurisprudència constitucional, la distinció funcional «legislació-execució» significa que el conjunt de la normativa, en sentit material, correspon a l'Estat —per tant, les lleis i les normes reglamentàries que en són complementàries—, mentre que pertoca a les comunitats autònomes tota la seva aplicació o execució. Així, cal remarcar que, d'acord amb l'article 112 EAC, correspon a la Generalitat, en l'àmbit de les seves competències executives, la potestat reglamentària d'ordenació funcional per a l'execució de la normativa de l'Estat, com també la funció executiva que en tot cas inclou la potestat d'organització de la seva pròpia administració i, en general, totes les funcions i activitats que l'ordenament atribueix a l'Administració pública.

En aquesta línia és on s'emmarca l'article 170 EAC, segons el qual correspon a la Generalitat la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals.

Seguint l'argumentació del DCGE 4/2017, «[i]nicialment, la dificultat més gran a l'hora de delimitar la competència de l'article 149.1.7 CE va ser la determinació de la matèria, atès el caràcter expansiu que pot assumir l'expressió "legislació laboral" en els dos termes (tant legislació com laboral), de manera que successives sentències del Tribunal Constitucional exclouen

un seguit de matèries connexes (cooperatives, Seguretat Social, formació professional reglada, assistència social...), reduint el nucli de la legislació laboral a les relacions entre l'empresariat i les persones treballadores, principalment entorn del contracte de treball (STC 35/1982, de 14 de juny, FJ 2). S'opta, per tant, per un concepte restringit que no inclou l'ocupació (STC 249/1988, de 20 de desembre)» (FJ 2).

Apuntàvem també en aquell mateix Dictamen que fou ja a partir de la STC 195/1996, de 28 de novembre (FJ 5), quan la doctrina constitucional amplià l'àmbit material de l'article 149.1.7 CE incorporant-hi també, de forma expressa, l'ocupació i altres temes que s'hi relacionen, com ara el foment de l'ocupació o la formació ocupacional. Aquesta interpretació és la que segueixen les STC 190/2002, de 17 d'octubre; 158/2004, de 21 de setembre; 228/2012, de 29 de novembre, i 159/2016, entre d'altres.

Així, la doctrina constitucional considera que formen part del contingut propi de la matèria laboral, als efectes de l'article 149.1.7 CE, per exemple, «la colocación, en sus diversas fases o estadios, el empleo, las ayudas de fomento del empleo y la formación profesional ocupacional, así como las acciones de estímulo a la contratación laboral en sus distintas modalidades» (STC 228/2012, FJ 3). Aquest procés interpretatiu de caràcter expansiu, a partir del qual s'han anat desdibuixant les fronteres de la matèria objecte de la competència estatal sobre legislació laboral, mereix la nostra crítica, en la mesura que, paral·lelament, comporta l'ampliació de les competències normatives estatals en clar detriment de les autonòmiques que, en aquest concret àmbit, estan limitades a la mera execució.

Feta la consideració anterior, en la qual no ens esplaiarem perquè excedeix l'objecte d'aquest Dictamen, i respecte a la normativa estatal relativa als plans d'igualtat en l'àmbit laboral, cal afirmar que la integritat de l'execució pertoca a la Generalitat, cosa que, com ha insistit aquest Consell, implica «el

necessari i escrupolós respecte a les facultats de la Generalitat per a l'aplicació i la gestió d'aquesta normativa, en la mesura que és solament en aquest àmbit on li resta un cert marge per actuar amb criteri propi en els termes previstos per l'article 170 EAC» (DCGE 17/2015, de 22 d'octubre, FJ 2, i, igualment, 26/2014, FJ 4, entre d'altres).

Precisament, la STC 111/2012, de 24 de maig (FJ 11), determina que: «el dato de que la competencia normativa del Estado en esta materia sea completa, sin que quede ningún espacio de regulación externa a las Comunidades Autónomas, que sólo disponen de una competencia de ejecución, quedando por ello garantizada en tal alto grado la unidad de acción, determina que deba apreciarse de forma mucho más restrictiva la excepcionalidad justificadora de la permanencia en el acervo estatal de facultades ejecutivas, que este Tribunal admite solo para supuestos tasados» (en són exemples també les STC 244/2012, de 18 de desembre, FJ 7, i, més recentment, 61/2015, de 18 de març, FJ 4, o 198/2015, de 24 de setembre, FJ 3).

Com recordàvem en el nostre DCGE 17/2015, el Tribunal Constitucional reconeix la competència íntegra de la Generalitat sobre l'execució de la legislació laboral i, per tant, els casos en els quals l'Estat pot atribuir-se facultats de naturalesa executiva han de ser excepcionals (entre d'altres, STC 69/2018, de 21 de juny, FJ 10). Certament, dèiem, amb relació a aquesta possibilitat, que la doctrina constitucional «és clarament i persistentment restrictiva, de manera que la limita a determinades situacions taxades en les quals es doni una exigència inevitable de centralització per a l'assoliment de la finalitat mateixa de la norma o de la política pública. Per tant, només quan existeixi un risc d'estat de necessitat o d'impossibilitat tècnica de garantir determinats principis constitucionals essencials en la prestació del servei o la realització de l'acció, com seria el d'igualtat en determinats casos, l'Estat pot reservar-se'n les funcions executives. I

l'anterior sempre que resti acreditat o justificat convenientment en la regulació [estatal] o es desprengui de forma natural i, en tot cas, cenyint-se a les facultats que no puguin ser salvades per mecanismes alternatius de cooperació o coordinació que siguin respectuosos amb l'ordre de competències ordinari que, com hem dit, atribueix amb caràcter general l'àmbit executiu en la matèria als poders territorials autonòmics (per totes, STC 27/2014, FJ 5)» (FJ 2, i, en el mateix sentit, DCGE 12/2017, FJ 2.2).

De fet, quant a les condicions i els efectes de l'exercici de les competències autonòmiques en aquest sector material, la jurisprudència constitucional ha previngut sovint contra l'ús de l'anomenat principi de supraterritorialitat com a eventual criteri d'atribució de competències a l'Estat més enllà dels casos expressament previstos pel bloc de la constitucionalitat. Així ho argumenten un ampli nombre de resolucions que afirmen que els efectes territorials supraautonòmics no determinen la reversió sense més ni més de la competència a l'Estat (per totes, STC 81/2017, de 22 de juny, FJ 3). El Consell també ha declarat en reiterades ocasions que el principi territorial «comporta que la seva projecció normalment té per objecte situacions o relacions radicades en l'espai de la comunitat autònoma, si bé en determinats supòsits es produeix un efecte supraterritorial que és susceptible de transcendir-la, sense que, per aquest motiu, els poders competents n'hagin de perdre la seva titularitat (en el cas de Catalunya, ex art. 115 EAC). D'altra banda, la supressió de la possibilitat d'actuar, quan els actes puguin originar conseqüències més enllà dels seus límits territorials, equivaldria a negar-los una part significativa de les seves capacitats, constituint, alhora, un ús il·legítim de l'esmentat principi com a criteri delimitador de competències fora dels casos previstos al bloc de la constitucionalitat (STC 194/2011, FJ 5, i 27/2014, FJ 4)». Encara més, com s'ha dit, tenint en compte que estem davant d'una matèria, com és la laboral, en la qual l'Administració catalana té un marge molt reduït per a

l'actuació, que es limita al vessant merament executiu (per tots, DCGE 17/2015, FJ 2).

Una solució respectuosa amb el model constitucional i estatutari de repartiment de competències quan les actuacions implicades puguin tenir els dits efectes més enllà del territori d'una comunitat autònoma pot ser la fixació per part de l'Estat d'un punt de connexió suficientment precís, quantitativament o qualitativa, així com l'establiment dels consegüents mecanismes de col·laboració i cooperació interadministrativa que facilitin l'aplicació de la normativa estatal en la matèria que, com hem indicat, minimitza en gran mesura el risc de divergències. A tall d'exemple i pel que ara interessa, quan es tracti d'una empresa amb centres de treball en més d'una comunitat autònoma, el que podria ser determinant és el lloc on estigui ubicada aquella, des del punt de vista d'on radiquen les seves instal·lacions i tots els recursos necessaris per dur a terme la seva activitat principal (DCGE 8/2015, de 22 de gener, FJ 3, i STC 61/2015, FJ 4.a).

En aquest tipus de circumstàncies, tant la doctrina constitucional (entre d'altres, STC 76/2018, de 5 de juliol, FJ 4, amb citació de la STC 1/2011, de 14 de febrer, FJ 6) com la nostra consultiva (per tots, DCGE 19/2013, de 16 de desembre, FJ 2) han admès el caràcter excepcional de l'assumpció per part de l'Estat de competències autonòmiques executives sempre que es donin algunes condicions. Particularment, la impossibilitat de fixar punts de connexió que permetin exercir les competències autonòmiques o quan, a més del caràcter supraautonòmic de l'assumpte objecte de la competència, sigui impossible el fraccionament de l'activitat pública executiva exercida sobre aquest i, tot i així, en aquest cas, sempre que prèviament s'hagi descartat la possibilitat de dur-la a terme mitjançant mecanismes de col·laboració o de coordinació. En definitiva, tenint en compte que la normativa que pot dictar l'Estat ja minimitza qualsevol risc de divergència, només quan totes les solucions anteriors siguin inviables seria admissible

l'assumpció per part d'aquest de la competència executiva, en cas que sigui l'únic titular amb capacitat d'integrar els interessos contraposats.

B) Pel que fa en concret a la creació de registres administratius, és doctrina consolidada el fet que són instruments administratius vinculats a l'exercici de les competències pròpies i que, per tant, la matèria afectada en cada cas és la que determina la distribució competencial per a la seva ordenació (per totes, STC 7/2019, de 17 de gener, FJ 3). L'anterior, amb el benentès que l'actuació d'inscripció registral pròpiament dita és un acte de naturalesa típicament executiva que, essencialment, consisteix en una comprovació de conformitat amb la normativa aplicable, sigui estatal o autonòmica, amb les subsegüents facultats de control, inspecció i publicitat.

Dit això, en l'àmbit de la legislació laboral hem de delimitar, d'una banda, quins aspectes de l'ordenació dels registres administratius tenen caràcter normatiu i pot establir-los l'Estat i, de l'altra, quins són de caràcter executiu i corresponen en tot cas a la potestat organitzativa de les administracions autonòmiques o a l'ordenació funcional de la seva competència executiva. Respecte d'aquesta delimitació, sens perjudici de tractar el tema més endavant, podem encabir en el primer grup qüestions com la determinació dels actes que han de ser objecte d'inscripció, l'establiment dels punts de connexió necessaris per determinar l'autoritat laboral que és competent en cada cas per efectuar la inscripció i la resta d'actes registrals, el contingut dels assentaments o la documentació que s'ha de presentar per al registre d'aquests i, en el segon, la creació mateixa del registre, la fixació de la seva seu i dependència orgànica, la seva direcció o òrgan superior, les competències o els aspectes formals dels assentaments (STC 228/2012, FJ 6.g), la gestió del registre (DCGE 5/2015, de 20 d'abril, FJ 3, amb citació del 7/2014, de 27 de febrer, FJ 3) i la resolució sobre la inscripció i el subsegüent recurs (DCGE 26/2014, FJ 4).



Ara bé, la doctrina constitucional ha declarat que, amb independència dels criteris de distribució competencial, «es constitucionalment possible la creació de un Registro único para todo el Estado que garantice la centralización de todos los datos a los estrictos efectos de información y publicidad», però, ahora, ha exigít que aquest darrer «debe aceptar como vinculantes las propuestas de inscripción y de autorización o cancelación y revocación que efectúen las Comunidades Autónomas que ostentan las competencias ejecutivas en la materia. Pues, si las facultades del Estado están circunscritas a la potestad de normación para la creación de un Registro único, estas otras facultades, de índole ejecutiva, exceden de su ámbito de actuación competencialmente posible» (STC 76/2018, de 5 de juliol, FJ 8, fent citació de doctrina anterior consolidada).

Per la seva part, el Consell ha admès la necessitat que, en determinades situacions, l'Estat hagi de disposar de totes les dades existents, però ha defensat que aquesta necessitat no passa de manera indispensable per l'articulació d'un sistema centralitzat de registre amb exclusió de les comunitats autònomes. Per tal d'evitar l'anterior, entre d'altres, té la capacitat per fixar directrius de metodologia comuna i de coordinació que permetin assolir la interoperabilitat i l'homogeneïtat desitjades en la tramesa de la informació, si bé aquestes han de resultar proporcionades en el seu contingut i la seva finalitat i respectar les competències autonòmiques en la matèria (DCGE 12/2015, de 22 de juliol, FJ 3).

Finalment, en aquest mateix context, cal fer esment de l'article 150 EAC, que atribueix a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre «a) [l]estructura, la regulació dels òrgans i directius públics, el funcionament i l'articulació territorial», com també sobre «b) [l]es diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa» i que, per tant, dona cobertura, amb caràcter general, a la constitució i la regulació de l'organització i el funcionament dels registres

propis d'àmbit autonòmic que es considerin necessaris per a la gestió de les competències assumides estatutàriament. En concret, pel que ara ens afecta, la dita potestat d'organització comprèn, entre altres aspectes, l'adscripció del registre a un departament o organisme concret; l'atribució de competències administratives específiques; la dotació pressupostària suficient per tal que sigui operatiu i del personal adient perquè pugui funcionar, així com la concreció de la fórmula organitzativa que es consideri més idònia conformement a les lleis i els reglaments d'organització administrativa.

2. Arribats a aquest punt, hem de procedir a descriure el contingut dels apartats 4, 5 i 6 afegits pel Reial decret llei a l'article 46 LO 3/2007, com també els arguments exposats pel Govern en la seva petició de dictamen, per aplicar tot seguit el cànon competencial explicitat a l'apartat anterior.

En primer terme, creiem convenient, tot i que no és objecte de crítiques en l'escrit del Govern, referir-nos a l'article 1.dos RDL 6/2019, que modifica l'apartat 2 de l'article 46 LO 3/2007. El nou redactat del precepte defineix els plans d'igualtat de les empreses com «un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes» que, a tall de síntesi, exigeix prèviament l'elaboració d'un diagnòstic en el si d'una comissió específica, en la qual participen els representants legals dels treballadors i les treballadores i de l'empresariat (que ha de col·laborar aportant les dades i la informació necessàries per elaborar-lo), i que és posteriorment objecte de negociació o consulta prèvia amb la representació legal de les persones treballadores.

D'altra banda, cal remarcar que, de conformitat amb la nova redacció de l'article 45.2 LO 3/2007 (que tampoc ha estat criticat), s'ha modificat el llindar numèric legal referit a la plantilla de l'empresa a partir del qual les empreses estan obligades a canalitzar les mesures d'igualtat entre dones i homes mitjançant l'aprovació i l'aplicació d'un pla d'igualtat. Efectivament,

com ja hem apuntat, amb l'entrada en vigor de la nova regulació s'ha abaixat el llistó de l'obligatorietat a 50 persones treballadores o més, restant facultativa l'articulació dels dits plans per a les empreses amb un nombre de treballadors i treballadores inferior (sempre que no es trobin en els supòsits de l'art. 45, apts. 3 i 4, LO 3/2007).

És en aquest context en el qual hem d'inserir els tres preceptes següents que el Reial decret llei ha introduït *ex novo* en el nostre ordenament jurídic.

En segon terme, l'apartat 4 de l'article 46 LO 3/2007 estableix:

«Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.»

L'apartat 5, també de nova redacció, prescriu que «[l]es empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre». I, finalment, l'apartat 6 es remet a un futur desplegament reglamentari sobre el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat i, pel que ara ens interessa, també respecte del «Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés».

Quant a les raons adduïdes pel Govern, en termes generals, aquest al·lega que la Generalitat ja disposa actualment del seu propi Registre públic de plans d'igualtat, a l'empara de l'exercici de les competències assumides per efecte del que disposen els articles 150, 153 i 170 EAC, per la qual cosa gaudeix de la potestat per configurar-lo i organitzar-lo. Conseqüentment, argumenta, els apartats 4, 5 i 6, afegits a l'article 46 LO 3/2007, en definir el Registre de plans d'igualtat de les empreses «com un únic registre en tot

l'Estat, que forma part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball», així com «l'habilitació a instàncies estatals per a desenvolupar reglamentàriament aspectes com la constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés al Registre, poden haver excedit de les competències reservades a l'Estat en matèria de legislació laboral i envaït les assumides per la Generalitat de Catalunya per a l'execució de la legislació laboral, en matèria de polítiques de gènere i d'organització de la seva pròpia Administració».

A) Doncs bé, d'una lectura pausada del text de l'apartat 4 de l'article 46 LO 3/2007 no sembla deduir-se que l'objectiu de la norma sigui la creació d'un registre de plans d'igualtat com a únic per a tot l'Estat, com afirma el sol·licitant, amb exclusió de la competència de les comunitats autònomes per disposar del seu propi registre.

D'entrada, si bé descartem la interpretació anterior segons la qual el precepte citat crea un registre centralitzat, per les raons que seguidament exposarem, no cal dir que si fos així seria clarament inconstitucional en aplicació del paràmetre exposat en l'apartat 1 del present fonament jurídic. I encara més tenint en compte que, ni en el preàmbul ni en el seu text, el Reial decret llei no incorpora els arguments que podrien justificar l'assumpció per part de l'autoritat estatal de les funcions executives inherents a la gestió i organització del registre, limitant-se a dir en l'exposició de motius que l'article 1 RDL 6/2019 «crea l'obligació d'inscriure'ls en el registre que s'ha de desplegar reglamentàriament» (par. desè).

Abans, però, de continuar l'examen de la norma, resulta oportú recordar a títol il·lustratiu que, amb independència de l'autoritat laboral autonòmica que sigui la responsable de l'organització i la gestió de cadascun dels registres de convenis i acords col·lectius propis, es troba actualment en funcionament una base de dades centralitzada que reuneix la informació completa de la situació

actual de la negociació col·lectiva a tot l'Estat creada per aquest darrer, arran dels convenis de col·laboració que ha signat amb totes les comunitats autònomes (amb Catalunya ho va fer el 30 de novembre de 2011), als quals hem fet referència en el fonament jurídic anterior.

Esclarit això anterior, entenem que, certament, l'article 46.4, en consonància amb la nova obligació legal d'inscriure els plans d'igualtat que estableix la LO 3/2007, preveu la creació d'un registre administratiu específic per bé que el vincula als ja existents registres de convenis i acords col·lectius de treball «dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes». Així, a parer nostre, l'expressió «un» registre de plans d'igualtat de les empreses no equival a «únic» sinó que s'ha de connectar amb la menció en plural als registres de convenis i acords col·lectius i a les autoritats laborals, estatal i autonòmiques, de tal manera que és inclusiva del possible exercici per part de la Generalitat de la seva competència executiva per constituir i gestionar el seu propi registre de plans d'igualtat com a part del seu registre de convenis col·lectius (sens perjudici que, addicionalment i a l'empara de l'art. 153 EAC, pugui crear altres registres administratius en exercici de les seves competències en matèria de polítiques de gènere). És cert que la redacció del precepte no és la més precisa entre les possibles i que una lectura a primera vista podria generar confusió, però tampoc no es pot afirmar que l'Estat estableixi una previsió de caràcter organitzatiu del dit registre administratiu amb la voluntat d'excloure'n les comunitats autònomes.

Aquesta conclusió resultaria també avalada, entre altres raons, tant pels seus antecedents com pel context normatiu i fàctic en què s'insereix el precepte objecte de dictamen. En efecte, com hem vist en el fonament jurídic primer, les comunitats autònomes, en aplicació de la normativa estatal sobre els registres de convenis i acords col·lectius (art. 3 RD

713/2010), han establert els seus propis registres on inscriuen aquest tipus d'acords laborals quan tenen un abast territorial autonòmic o inferior a l'autonòmic. Les autoritats laborals, estatal i autonòmiques, gestionen, doncs, separadament i respectiva, un registre estatal i els corresponents registres autonòmics, segons l'extensió geogràfica del conveni o acord col·lectiu afectat. Altra cosa és la idoneïtat del punt de connexió territorial a partir del qual hem vist que delimita a quina autoritat laboral pertoca inscriure uns i altres, però aquest concret aspecte no és objecte del Dictamen ni ha estat discutit des de la creació del corresponent registre per part de l'autoritat catalana competent del Departament de Treball de l'Administració de la Generalitat, registre que, a més, és plenament operatiu.

Arribats a aquest punt, segons el cànon de constitucionalitat exposat en el punt anterior d'aquest mateix fonament jurídic, cal recordar que la Generalitat té atribuïda la competència executiva en l'àmbit de treball i de les relacions laborals (art. 170 EAC) i, per tant, té la potestat reglamentària interna per aprovar les disposicions per a l'execució de la normativa estatal, com també la funció executiva en general, que en tot cas inclou les facultats d'organització de la seva pròpia Administració (art. 112 EAC). Això significa que l'Administració laboral catalana està habilitada per crear el seu propi registre per inscriure els plans d'igualtat als quals fa referència la LO 3/2007 i exercir respecte d'aquest totes les potestats d'índole executiva que li corresponen.

Fetes les consideracions anteriors, cal determinar ara si l'Estat té la potestat per prescriure que l'esmentat registre autonòmic de plans d'igualtat hagi de formar part necessàriament dels registres de convenis i acords col·lectius de treball, que actualment gestionen les comunitats autònomes. Per donar-hi resposta, hem de partir de la base que els plans d'igualtat de les empreses a què fa referència la LO 3/2007, com hem exposat anteriorment, són resultat, en més o menys mesura, d'un procediment negociat o d'acord entre les

persones empresàries i els seus treballadors i treballadores i, en definitiva, passen a formar part de les condicions de la relació laboral que s'estableixen entre ambdues parts. A més, en la majoria dels casos es conceben com una obligació legal o convencional de l'empresariat, l'incompliment de la qual constitueix una infracció greu en l'ordre social, en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives. Val a dir que, a la pràctica, la font d'establiment de l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat derivat de la llei (art. 45.2 LO 3/2007) o del conveni aplicable (art. 45.3 LO 3/2007) pot ser comuna, ja que un conveni d'àmbit supraempresarial, entre altres opcions, pot estendre l'obligació de negociar plans d'igualtat a totes les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació, independentment del volum de treballadors o treballadores que tingui, o només a les que hi estiguin obligades legalment en funció d'aquest volum.

En conseqüència, l'Estat, a l'empara de les seves competències legislatives laborals, pot decidir, als efectes d'homogeneïtzar la informació que permetrà l'ulterior control del compliment de les obligacions d'igualtat a les empreses, que la seva inscripció estigui vinculada, com preveu la norma dictaminada, a la dels convenis i acords col·lectius de treball. Altra cosa és, com més endavant examinarem en tractar l'apartat 6 del mateix precepte, quin és l'abast que poden tenir aquestes directrius comunes que, com hem avançat, haurien de respectar en tot cas les potestats executives i organitzatives que en matèria registral corresponen a les comunitats autònomes en l'àmbit laboral.

I el que s'ha exposat anteriorment s'ha d'entendre sens perjudici del fet que la Generalitat, com hem dit, pot establir altres registres administratius de plans d'igualtat a l'empara de les competències previstes a l'article 153 EAC, relatives a les polítiques de gènere. De fet, com afirma el peticionari, l'Administració catalana disposa ja d'un Registre de plans d'igualtat que, si fos el cas, pot coexistir amb el Registre de convenis i acords col·lectius, però

òbviament vinculant les seves funcions a altres finalitats d'interès públic en aplicació de les seves polítiques de gènere ex article 153 EAC. Sobre aquesta qüestió, hem de reprendre el paràmetre competencial ja exposat en matèria de registres administratius, on dèiem que, un cop reconeguda a les comunitats autònomes la competència executiva en una matèria, aquestes poden crear registres públics administratius «como instrumentos administrativos ligados a una competencia propia, en la medida en que las competencias autonómicas de que se trate "puedan verse facilitadas mediante la existencia de tales instrumentos de publicidad y de control" (STC 87/1985, FJ 3)» (per totes, STC 7/2019, FJ 3).

En conseqüència, l'apartat dos de l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, que afegeix un nou apartat 4 a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, no vulnera les competències de la Generalitat previstes a l'article 170 EAC i troba empara en l'article 149.1.7 CE.

B) L'apartat 5 de l'article 46 LO 3/2007 estableix, com hem dit, que «[l]es empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre». Doncs bé, en virtut d'aquest precepte, l'Estat estableix una nova obligació legal adreçada a les empreses, consistent a inscriure en el registre els plans d'igualtat. En la mesura que la norma no distingeix, hem d'interpretar que l'esmentada obligació comprèn tots els tipus de plans a què fa referència la LO 3/2007. Per tant: els que venen exigits pels convenis col·lectius que els siguin aplicables, els que són obligatoris per mandat legal (ja sigui pel volum de persones treballadores o com a resultat d'una sanció imposada per l'autoritat laboral) i també els de caràcter voluntari, perquè no estan compresos en cap dels supòsits tot just descrits.

Cal dir que aquest nou precepte suposa una ampliació considerable del ventall d'empreses afectades per l'obligació d'inscripció registral respecte del que inicialment preveia la normativa del sector. En efecte, com ja s'ha



indicat, fins ara la LO 3/2007 no incorporava expressament cap obligació de registre dels plans d'igualtat a les empreses, de manera que només eren objecte de necessària inscripció en els registres de convenis i acords col·lectius, per mandat del Reial decret 713/2010, d'aplicació a tot l'Estat, «los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben los planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa» (art. 2.1.f RD 713/2010). A títol il·lustratiu, cal indicar que, segons aquest esquema, els plans d'igualtat exigits per convenis col·lectius sectorials o d'empresa d'àmbit territorial superior a l'autonòmic eren competència del registre estatal i els d'àmbit autonòmic o inferior, dels registres propis de cada comunitat autònoma. Per a la resta de plans d'igualtat, que no eren susceptibles d'inscripció registral (acords que aprovin els plans d'igualtat d'empresa que manquin de conveni col·lectiu propi i que no derivin d'allò establert en un conveni sectorial), es preveia, però, la possibilitat de sol·licitar-ne el dipòsit en els registres de les autoritats laborals autonòmiques (disp. adicional segona RD 713/2010). Conseqüentment i presumible, totes aquestes categories de plans d'igualtat que fins a l'actualitat han estat només objecte de dipòsit voluntari passen ara a ser d'inscripció obligatòria.

Paral·lelament a aquesta modificació legal, l'apartat tres de l'article 1 RDL 6/2019 introdueix una nova disposició transitòria dotzena a la LO 3/2007, que, com hem avançat, modula l'aplicació de l'obligació d'elaborar i aprovar, així com d'inscriure en el registre, els plans d'igualtat per part de les empreses, atorgant uns terminis bastant laxos, que van des d'un any (empreses de més de 150 fins a 250 persones treballadores), dos anys (més de 100 fins a 150), fins als tres anys (de 50 a 100), computant-se aquests terminis des de la publicació del Reial decret llei en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

Des d'una perspectiva competencial, hom pot dir que la nova obligació legal descrita en els paràgrafs anteriors derivaria de la necessitat d'assolir una major eficàcia en l'aplicació dels plans d'igualtat que regula la LO 3/2007, la qual, com diu el seu preàmbul, ha tingut resultats escassos. Així, en la mesura que el registre de tots els plans, tant obligatoris com voluntaris, n'afavoreix la publicitat, la visibilitat i l'ulterior control, tant pel que fa al seu contingut com a la seva aplicació, hom pot dir que estem davant d'una opció de política legislativa en matèria laboral adoptada pel legislador estatal en virtut de l'article 149.1.7 CE. Cap retret competencial es pot fer, doncs, respecte de la introducció a l'ordenament jurídic d'aquesta previsió, relativa a l'obligació per a l'empresariat de registrar els plans d'igualtat que s'elaborin i aprovin conforme a la LO 3/2007.

I, pels mateixos arguments exposats en examinar l'apartat 4, hem de concloure que el fet que l'apartat 5 obligui les empreses a dur a terme la inscripció dels plans d'igualtat regulats a la LO 3/2007 no vulnera en si mateix les competències executives de la Generalitat per a l'organització d'un registre propi per al control i la publicitat d'aquests plans com a part del registre de convenis i acords col·lectius que li correspon gestionar. I això anterior sens perjudici que, insistim, a l'empara d'altres competències i per al compliment de les seves finalitats, com ara les de les polítiques de gènere previstes a l'article 153 EAC, l'Administració catalana també pugui comptar amb un altre registre administratiu de caràcter propi que incorpori aquells plans d'igualtat que no estiguin compresos en els supòsits de l'article 45 LO 3/2007.

En conseqüència, l'apartat dos de l'article 1 del Reial decret 6/2019, d'1 de març, en el nou apartat 5 que afegeix a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, no vulnera les competències de la Generalitat ex article 170 EAC i troba empara en l'article 149.1.7 CE.

C) Finalment, l'apartat 6 de l'article 46 LO 3/2007, introduït per l'apartat dos del mateix article 1 RDL 6/2019, conté una remissió reglamentària per al desplegament del registre de plans d'igualtat «pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés».

En aquest apartat, el principal problema rau a determinar si les expressions, d'una banda, «constitució» i, de l'altra, «característiques i condicions per a la inscripció i l'accés» tenen un contingut normatiu i regulador que pot establir l'Estat a l'empara de la seva competència sobre legislació laboral (art. 149.1.7 CE) o, per contra, són meres previsions de caràcter organitzatiu del registre, que correspondria establir a la Generalitat, en la mesura que gaudeix d'una potestat reglamentària d'ordenació funcional de la competència executiva autonòmica, que inclou l'activitat registral (art. 170 EAC).

Recordem, a més, que l'activitat d'inscripció, que consisteix principalment a comprovar si l'acte o document reuneix el contingut i els requisits que en permeten el registre, no és una actuació que manifesti especials dificultats tècniques que impedeixin el seu exercici per part dels poders públics que amb caràcter ordinari tenen reconeguda la corresponent competència executiva. Amb més raó quan, en el cas que ens ocupa, l'Estat té atribuïda una competència normativa que li permet establir unes directrius de procediment i de funcionament generals i comunes que garanteixen l'homogeneïtat i l'assoliment de les finalitats que persegueix la llei.

Dit això, s'haurà d'examinar si l'establiment de les qüestions de l'article 46.6 LO 3/2007 per a tots els registres autonòmics dels plans d'igualtat té un abast proporcional a la finalitat pretesa, com podria ser, entre d'altres, assolir una certa interoperabilitat de les dades afectades, que permeti reunir

tota la informació relativa a les empreses que han de tenir un pla d'igualtat, fer-ne publicitat i afavorir un seguiment efectiu.

Sobre aquesta delimitació entre competències normatives i executives, podem començar dient que les expressions que incorpora el darrer incís de l'apartat 6 de l'article 46, a priori, no tenen una significació que afecti, menystenint-la, la competència executiva de la Generalitat. De fet, no hem d'oblidar que per interpretar correctament la norma examinada, situant-nos en el context actual, aquest reglament s'ha de referir en tot cas al registre que és a càrrec del Ministeri de Treball i, presumiblement, als que portin les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves competències laborals. Partint d'aquesta premissa, es pot entendre que, des de la perspectiva autonòmica, la «constitució» es referiria al desenvolupament de les previsions legals que permetin la creació efectiva d'un registre propi per part de les dites comunitats autònomes. I, pel que fa a l'expressió «característiques i condicions per a la inscripció i l'accés», al·ludiria, per exemple, als actes inscripcionals, al seu funcionament a través de mitjans electrònics, als subjectes legitimats per a la sol·licitud de la inscripció, a la determinació de la documentació que s'ha d'adjuntar amb aquesta, així com al règim d'accés públic i de la seva consulta i al seguiment de la tramitació.

De totes maneres, dit això, no és possible ara determinar amb exactitud quin és l'abast que donarà el reglament a les expressions citades, que no deixen de ser fórmules genèriques. Cal, doncs, esperar a la seva aprovació i al seu contingut definitiu, el qual podria ser objecte d'un pronunciament per part d'aquest Consell en cas de dubte sobre la seva constitucionalitat i, si és procedent, ser impugnat per les vies processals adequades.

Nogensmenys, malgrat l'anterior, considerem oportú apuntar un tema que hauria de tractar el reglament de desenvolupament dels nous apartats de l'article 46 per tal d'evitar una possible vulneració de les competències

autonòmiques. En concret, cal recordar que allò que ha de fer el legislador estatal és configurar «un model de registre, amb la fixació dels corresponents punts de connexió necessaris, que de baix a dalt permetés la inscripció, l'actualització i la integració de les dades, des de les comunitats autònomes vers l'Estat, reconeixent la interlocució ordinària i general de les administracions autonòmiques amb les entitats que operen en el seu territori» (DCGE 3/2019, de 17 de juny, FJ 3.10, recollint doctrina del 12/2013, de 3 d'octubre, FJ 3, i 24/2015, de 17 de desembre, FJ 7).

En aquest sentit, la LO 3/2007 no estableix els criteris per determinar quina és l'autoritat laboral competent per registrar els diversos plans d'igualtat. Val a dir que quan es tracti d'un pla derivat d'una previsió expressa del conveni aplicable a l'empresa (art. 45.3 LO 3/2007) ens podem atènyer al que disposa actualment la normativa estatal sobre els registres de convenis i acords col·lectius, segons la qual hem vist que correspon a l'Administració catalana la inscripció dels plans que derivin d'un conveni que sigui d'àmbit autonòmic o inferior.

Però, deixant de banda aquesta solució interpretativa, el que sí que és evident és que el reglament que complementi la Llei orgànica ha d'establir els corresponents punts de connexió territorial que permetin l'exercici per part de les comunitats autònomes de les potestats lligades a l'activitat registral (comprovació, inscripció, cancel·lació, publicitat i inspecció). I, sobretot, respecte dels altres plans d'igualtat que preveuen els apartats 2, 4 i 5 de l'article 45 LO 3/2007 que, fins ara, no eren objecte d'inscripció obligatòria. Més encara quan, amb la nova regulació, es poden trobar afectades per l'obligació d'inscripció moltes empreses de petites dimensions i presumiblement amb un àmbit d'actuació coincident o inferior al de la comunitat autònoma que, a partir d'ara, han de disposar d'un pla d'aquesta naturalesa.

En aquest sentit, només remarcar que aquest Consell ha dit sovint que el fet que una empresa tingui centres de treball en més d'una comunitat autònoma no comporta *per se* que l'Estat hagi d'assumir i centralitzar les actuacions executives i que allò que pot ser determinant com a criteri de delimitació competencial és la ubicació de la seu o el domicili social de l'empresa o el lloc on radiquen les seves instal·lacions i recursos principals (per tots, DCGE 17/2015, FJ 2).

En conseqüència, l'apartat dos de l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el nou apartat 6 que afegeix a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, no vulnera les competències de la Generalitat previstes a l'article 170 EAC i troba empara en l'article 149.1.7 CE.

***Tercer. L'examen del compliment dels requisits del pressupòsit formal habilitant de l'article 86.1 CE i la seva aplicació a l'article 1, apartat dos, del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març***

Ens pertoca en aquest darrer fonament jurídic determinar el cànon de constitucionalitat dels límits formals que deriven de l'article 86.1 CE, a fi de projectar-lo sobre l'article 1.dos RDL 6/2019 sol·licitat.

1. Com s'ha exposat a bastament en els fonaments jurídic anterior, constitueixen l'objecte de la nostra tasca consultiva els apartats 4, 5 i 6 de l'article 46 LO 3/2007 introduïts per l'article 1.dos RDL 6/2019. A tall de recordatori, l'apartat 4 crea un registre de plans d'igualtat de les empreses com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de les autoritats laborals de l'Estat i de les comunitats autònomes. L'apartat 5, per la seva banda, estableix que les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre. I, finalment, l'apartat 6 conté una remissió a un futur reglament pel que fa al

desenvolupament de la constitució de l'esmentat registre, les seves característiques, les condicions per a la inscripció dels plans d'igualtat i l'accés a aquest.

Doncs bé, el Govern, en la seva petició de dictamen, expressa que «resulta molt dubtós que concorrin els pressupòsits habilitants de l'extraordinària urgència i necessitat que l'article 86 de la Constitució Espanyola exigeix per a l'aprovació mitjançant un Reial decret llei», afegint-hi, a més, que «[d]ifícilment es pot apreciar l'extraordinària urgència de la creació del Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses mitjançant Reial decret llei».

2. Una vegada concretat l'anterior, analitzarem succintament el cànon de constitucionalitat aplicable al decret llei per determinar si el Reial decret llei 6/2019 compleix els requisits formals exigits per l'article 86.1 CE.

En línies generals, el decret llei es configura com una norma jurídica amb rang de llei, dictada pel Govern, amb caràcter extraordinari i excepcional. Suposa la sostracció inicial de l'objecte de la disposició a l'exercici de la potestat legislativa del Parlament, que és a qui, en termes generals, correspon el seu monopoli (art. 66.2 CE). Per la raó exposada, el recurs per part del poder executiu a aquest tipus de disposicions ha de ser entès de forma restrictiva i, consegüentment, ha de respectar de manera inexcusable el compliment de les limitacions previstes a l'article 86.1 CE (DCGE 25/2014, d'11 de desembre, FJ 3).

Abans de tot, cal assenyalar que aquest Consell ha posat de manifest en diverses ocasions que en els darrers anys s'està fent un ús excessiu de la figura d'aquest instrument normatiu, cosa que no s'adequa al seu caràcter excepcional, atès que s'adopten de manera habitual decisions governamentals de naturalesa legislativa i sense debatre-les en seu parlamentària, qüestió aquesta que no deixa de ser preocupant des de la

perspectiva constitucional, per molt que es prevegi una sessió de convalidació parlamentària (DCGE 11/2012, de 22 d'agost, FJ 5, i 4/2013, de 7 de maig, FJ 1). Hom pot dir que aquesta tònica es manté, ja que en els anys 2017 i 2018 el Govern estatal ha dictat quaranta-nou decrets lleis en les més diverses matèries i deu en el primer semestre de l'any en curs.

Amb relació als requisits que estableix l'article 86.1 CE, tant pel que fa al pressupòsit habilitant com als límits materials per raó del seu objecte, aquest Consell ja s'ha pronunciat en múltiples ocasions (DCGE 1/2011, de 22 de febrer, FJ 3; 5/2012, FJ 2; 6/2012, d'1 de juny, FJ 2; 11/2012, FJ 5, i 4/2013, FJ 1, entre d'altres) i, per tant, en nom de la brevetat i la simplificació, en tractar-se d'una doctrina consultiva consolidada, ens hi referirem de forma resumida.

Dit això, l'anàlisi de constitucionalitat del decret llei es basa en dues operacions principals: l'examen de l'existència de l'extraordinària i urgent necessitat, així com la connexió de sentit entre la mesura aprovada i la situació a la qual es pretén donar solució amb l'aprovació d'aquest tipus de norma d'origen governamental (DCGE 11/2012, FJ 5).

Quant a la determinació del que constitueix una necessitat extraordinària per part dels poders públics, hem reiterat que correspon, amb un marge de discrecionalitat raonable, a l'òrgan que exerceix la direcció política, de manera que la funció de control d'aquest Consell s'ha de limitar a verificar que els motius són suficientment explícits, raonats i mancats d'aparença d'arbitrarietat (per tots, DCGE 5/2015, FJ 2).

Hem assenyalat també, en línies generals, que el caràcter extraordinari d'una mesura ha estat acceptat de manera àmplia per la jurisprudència constitucional «quan està raonablement i explícitament motivat per situacions fàctiques amb una especial transcendència o repercussió en



l'àmbit econòmic o social, i, per contra, l'escrutini ha estat més estricte en supòsits de normativa orientada a reformes estrictament organitzatives o instrumentals mínimament previsibles i que no exigeixen una acció normativa immediata» (DCGE 15/2014, de 3 de juliol, FJ 2.3, i 2/2019, de 22 de febrer, FJ 2).

Això no vol dir que la necessitat extraordinària equivalgui a l'exigència d'una situació inequívocament imprevisible (per tots, DCGE 6/2012, FJ 2), ja que, tal com ha indicat la jurisprudència, la Constitució és flexible a l'hora d'admetre la figura del decret llei i no es limita a permetre el seu ús únicament en casos de situacions de necessitat absoluta, de força major o d'emergència. Això és, avala la seva utilització quan es tracti d'«alcanzar los objetivos marcados para la gobernación del país que, por circunstancias difíciles o imposibles de prever, requieren una acción normativa inmediata o en que las coyunturas económicas exigen una rápida respuesta» (entre d'altres, STC 125/2016, de 7 de juliol, FJ 2). En definitiva, argumenta que allò que importa no és tant la causa de les circumstàncies que justifiquen la legislació d'urgència sinó el fet que efectivament aquestes tinguin lloc (STC 199/2015, de 24 de setembre, FJ 8, amb citació de jurisprudència anterior).

De fet, el Tribunal Constitucional s'ha mostrat, en termes generals, procliu a la validació del decret llei, especialment quan es tracta «de las actuaciones desarrolladas en los ámbitos de la política social y económica» i ha admès també les reformes de caràcter estructural, si bé condicionades a situacions especialment qualificades de gravetat, imprevisibilitat o rellevància (en aquest sentit, DCGE 11/2012, FJ 5, fent citació de la STC 68/2007, de 28 de març, FJ 10). Sobre aquesta qüestió, el Consell ha considerat que si es tracta d'un decret llei d'abast estructural, aquest ha de ser susceptible de ser controlat de manera exigent en els seus requisits formals (DCGE 6/2012, FJ 2, i 11/2012, FJ 5).

Respecte a l'element de la urgència, de conformitat amb la nostra doctrina, va lligada a la verificació de si «des del punt de vista del procediment legislatiu ordinari no existia altra opció que facilités la tramitació de la disposició sense necessitat de recórrer a una norma d'origen governamental. Per tant, “[l]a urgència es vincula a la impossibilitat d’implementar el contingut de la regulació o, en altres paraules, d’assolir la finalitat desitjada o cercada mitjançant el procediment parlamentari comú previst per a la resta d’iniciatives legislatives” (per tots, DCGE 1/2012, FJ 2)» (DCGE 2/2019, FJ 2, i, igualment, 15/2014, FJ 2.3). Es fa ús, doncs, del decret llei a fi d’evitar el perjudici o els possibles obstacles que afectarien o impedirien l’assoliment dels objectius del Govern en cas de recórrer en primera instància a la via parlamentària (DCGE 5/2015, FJ 2).

Per la seva part, la jurisprudència constitucional ha interpretat que «el fin que justifica la legislación de urgencia no es otro que subvenir a “situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes”» (per totes, STC 137/2011, de 14 de setembre, FJ 4).

D’acord amb això, convé dir que, en el sistema parlamentari espanyol, el mateix Reglament del Congrés dels Diputats preveu i regula dues modalitats de procediment encaminades a reduir al màxim els terminis de tramitació de les iniciatives legislatives, que són el procediment de lectura única (art. 150 RCD) i la declaració d’urgència (art. 93 RCD), permetent aquest darrer supòsit assolir una important celeritat en la tramitació de la iniciativa legislativa, atès que comporta la reducció a la meitat dels terminis fixats amb caràcter ordinari.

En qualsevol cas, per tal d'efectuar el control extern de la situació d'extraordinària i urgent necessitat que avalaria l'aprovació del decret llei resulta imprescindible que es compleixi amb l'exigència de justificar-la explícitament i raonada. Així, un primer element que cal analitzar són les raons o els motius que van ser tinguts en compte per part del Govern estatal per aprovar el decret llei, que han de constar en el preàmbul de la norma mateixa i, si escau, en l'expedient per a la seva elaboració. I un segon, els arguments que hagin posat de manifest els intervinents en el transcurs del debat parlamentari per a la seva convalidació en el Congrés dels Diputats (entre moltes d'altres, STC 157/2016, de 22 de setembre, FJ 5, i 61/2018, de 7 de juny, FJ 5, i DCGE 5/2012, FJ 2). En el mateix sentit, s'han de tenir presents, doncs, «las situaciones concretas y los objetivos gubernamentales que han dado lugar a la aprobación de cada uno de los Decretos-leyes enjuiciados» (STC 93/2015, de 14 de maig, FJ 7.a).

Arribats a aquest punt, no podem obviar que, en certs pronunciaments, el Tribunal Constitucional mateix no ha validat el recurs al decret llei per part del Govern de l'Estat, en especial pel fet que aquest no ha aportat cap justificació que permeti acreditar el pressupòsit habilitant, i ha conclòs en aquests casos que no es dona una situació d'extraordinària i urgent necessitat degut a l'evidència que no s'ha justificat en l'exposició de motius de la norma ni en la seva memòria que les modificacions introduïdes «traten de dar respuesta a una situación de naturaleza excepcional o constituyan una necesidad urgente, hasta el punto de que su efectividad no pueda demorarse durante el tiempo necesario para permitir su tramitación por el procedimiento legislativo ordinario, sin hacer quebrar la efectividad de la acción requerida» (STC 61/2018, FJ 9, i, igualment, STC 68/2007, de 28 de març, FJ 8, amb citació de la STC 111/1983, de 2 de desembre, FJ 6). En aquesta mateixa línia, és prou il·lustrativa la STC 125/2016, de 7 de juliol, que no va validar el Reial decret llei 13/2005, de 28 d'octubre, de modificació de la Llei 4/1986, de 8 de gener, de cessió de béns del patrimoni sindical

acumulat, perquè, tot i que en el debat parlamentari constaven raons de justícia i de seguretat que podien avalar la raonabilitat de la mesura, per contra, no hi havia arguments per justificar la seva urgència ni necessitat o, en altres paraules, per fonamentar la sostracció de la seva ordenació al procediment parlamentari. En definitiva, perquè «ni en el preàmbulo de la disposició recurrida ni en el debate sobre su convalidación se ha ofrecido justificación alguna de la extraordinaria y urgente necesidad de esta concreta medida» (FJ 3 i 4).

Finalment, pel que fa a la connexió de sentit o la congruència entre les mesures adoptades per la disposició i la finalitat que persegueix, el Consell ho sintetitza afirmant que s'ha d'identificar com l'existència d'un vincle raonable entre les mesures adoptades i la situació que exigeix l'acció normativa i no «amb un control sobre l'oportunitat, l'eficàcia o la bondat tècnica de les mesures adoptades» (DCGE 6/2012, FJ 2, i 15/2014, FJ 2, amb citació de la STC 1/2012, de 13 de gener, FJ 6, 7 i 11). A això anterior cal afegir-hi que les mesures han de tenir efectes immediats (STC 332/2005, de 15 de desembre, FJ 7, i 96/2014, de 12 de juny, FJ 7), és a dir, han de modificar de manera instantània la situació jurídica existent que es considera urgent afrontar (DCGE 16/2014, FJ 2, i 25/2014, FJ 3, fent-se ressò de les STC 1/2012, FJ 11, i 39/2013, de 14 de febrer, FJ 9). I, en el supòsit que «les mesures no siguin immediates, cal que s'argumentin els perjudicis que podria causar la tramitació legislativa o que el Govern acrediti, en el preàmbul o en el debat de convalidació, aquelles causes que justificarien el perllongament dels efectes més enllà de la data general d'entrada en vigor» (DCGE 11/2012, FJ 5).

3. Una vegada exposat el cànon de constitucionalitat dels requisits formals del decret llei, ens correspon ara aplicar-lo a l'apartat dos de l'article 1 RDL 6/2019, en la incorporació que efectua dels apartats 4, 5 i 6 en l'article 46

LO 3/2007, descrits a l'inici d'aquest fonament jurídic, per tal de dilucidar si compleix amb les exigències de l'article 86.1 CE.

En primer terme, hem de dir que els tres apartats que se sotmeten al nostre parer consultiu giren al voltant de l'establiment d'una nova obligació per a les empreses d'inscripció dels seus plans d'igualtat, que porta aparellada la creació d'un registre administratiu específic com a part dels registres de convenis i acords col·lectius, la regulació del qual es remet a un futur desplegament reglamentari. Val a dir que estudiarem de forma singularitzada si es dona el pressupòsit formal habilitant per a aquest grup de preceptes, ja que si les mesures que conté un decret llei són diverses, com és el cas, les situacions concretes d'urgència i necessitat que justifiquen la seva adopció també són susceptibles de ser-ho (STC 199/2015, FJ 5, i 61/2018, FJ 6, i, aplicant aquesta doctrina, DCGE 11/2012, FJ 5, o 5/2015, FJ 2).

Seguint aquest criteri, hem de dir que cap d'ells no troba una justificació motivada en el preàmbul que encapçala la norma objecte del Dictamen. Efectivament, amb relació als plans d'igualtat a què fa referència, es limita a declarar que l'article 1 RDL 6/2019 «crea l'obligació d'inscriure'ls en el registre que s'ha de desplegar reglamentàriament» (par. desè). És cert, però, que en el context de la matèria afectada pel Reial decret llei, la legislació laboral, la creació de noves obligacions o el reconeixement de nous drets en benefici dels subjectes de les relacions laborals, fonamentalment l'empresariat i els treballadors i les treballadores, exigeix en tot cas una cobertura legal. En aquest sentit, el decret llei, tenint en compte que els articles modificats no tenen caràcter de llei orgànica (disp. final segona LO 3/2007), podria ser un tipus de norma adequada per a aquest objectiu en tractar-se d'una disposició amb rang de llei, però allò veritablement determinant en aquest cas és que caldria una justificació més acurada i precisa de l'extraordinària necessitat i urgència per dictar-lo.

Descartada una justificació suficient i explícita que permeti inferir la naturalesa excepcional o la necessitat urgent de la introducció de l'obligatorietat d'inscripció dels plans d'igualtat i subsegüent creació de l'instrument administratiu registral per fer-la efectiva, cal que acudim a altres arguments de caràcter general exposats en el mateix preàmbul per fonamentar l'aprovació del Reial decret llei.

D'entrada podem afirmar que, com a mínim, són febles i escarits. Efectivament, de la seva lectura, no se'n desprenen uns motius més o menys nítids encaminats a donar compliment al mandat de l'article 86.1 CE, ja que es limita a dir que es donen «els requisits constitucionals de necessitat extraordinària i urgent que habiliten el Govern per aprovar aquest Reial decret llei dins el marge d'apreciació que, com a òrgan de direcció política de l'Estat li reconeix l'article 86.1 de la Constitució». I, a continuació, enumera diverses sentències que, precisament, constitueixen el cànon de constitucionalitat aplicable als decrets lleis (par. quart).

Dit això, hem d'esclarir que aquest Consell no qüestiona la capacitat del Govern de l'Estat com a òrgan de direcció política per aprovar un decret llei, però, al mateix temps, entén que quan l'exerceixi ha de respectar el que exigeix la jurisprudència constitucional i, per tant, acreditar efectivament i explícita que es tracta d'una situació d'extraordinària i urgent necessitat. Per dur a terme aquesta acreditació cal que el Govern indiqui, d'una banda, per què l'adopció de la mesura no es pot demorar durant el temps necessari per tramitar-la pel procediment legislatiu ordinari sense trencar la seva efectivitat, ja sigui pel temps que llavors s'hauria d'invertir o perquè és necessària una mesura de naturalesa immediata. I, de l'altra, quins serien els perjudicis o obstacles per a l'assoliment dels objectius que persegueix que suposaria la seva vehiculació pel dit procediment legislatiu (en aquesta línia, STC 61/2018, FJ 9).

En la mateixa tendència, genèrica i poc explícita en termes argumentatius per justificar l'existència del pressupòsit habilitant, s'expressa el mateix preàmbul quan afirma que la situació de desigualtat entre dones i homes en el treball i l'ocupació és «visible en la bretxa salarial que no s'ha reduït en els últims anys» i que, per tant, «exigeix una actuació urgent i necessària per part de l'Estat, atès que la meitat de la població està patint una forta discriminació i està veient afectats els seus drets fonamentals», afegint tot seguit que «[u]n retard més gran, tenint en compte el temps transcorregut, comportaria un dany de difícil reparació que no pot assumir una societat moderna com l'espanyola» (tercer par.). Es tracta, com es dedueix clarament de la literalitat del seu redactat, d'arguments purament generals i fins i tot retòrics que, per bé que no els posem en cap cas en dubte, no venen avalats per dades concretes aclaridores de la necessitat d'intervenir de manera immediata i per la via d'un decret llei en l'àmbit de la inscripció, el registre i la publicitat dels plans d'igualtat de les empreses.

Ultra això, si prenem com a arguments justificatius de l'extraordinària i urgent necessitat de l'adopció dels apartats 4 a 6 de l'article 46 LO 3/2007 el mateix debat parlamentari, hom pot comprovar que, en defensa del Reial decret llei, la representant del Govern de l'Estat va aportar un conjunt de dades referides totes elles a les pensions o a la modalitat de contracte de treball, afirmant que «[t]enemos pensiones menores que los hombres [las mujeres], hasta un 35 % menos: la pensión media de las mujeres de este país es de 781 euros y la pensión media de los hombres sobrepasa los 1.200 euros. Estamos hablando de contratos parciales, que para las mujeres son el 25,36 %, mientras que para los varones son el 7,28 %» (DSCD núm. 185, de 3 d'abril de 2019, pàg. 16). Un cop més, sense qüestionar la veracitat de les dades aportades, en aquest cas tampoc no podem deduir una connexió directa entre l'establiment de l'obligació d'inscripció i creació del registre de plans d'igualtat i l'objectiu que es descriu al preàmbul, que és reduir les diferències en l'àmbit laboral entre dones i homes mitjançant l'adopció de

mesures encaminades a minorar la bretxa salarial, encara més si tenim en compte que els nivells retributius de les pensions que s'aporten com a dades justificatives per promulgar el Reial decret llei deriven de persones (homes o dones) que estan jubilades i, per tant, ja fa anys que han desenvolupat la seva vida laboral patint aquesta mateixa discriminació salarial sobre la qual ara es pretén actuar de forma urgent. I tot això sense tenir en compte tampoc a quin tipus de pensió es refereix la representant governamental per justificar aquesta diferència entre dones i homes atesa la varietat de contingències que hi donen cobertura (viduïtat, jubilació, etc.).

Finalment, cal afegir que la situació concreta a la qual es vol fer front mitjançant aquesta disposició d'origen governamental, tot i sent molt lloables i legítimes les finalitats que es tracten d'assolir en termes d'impuls de les polítiques d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, és difícilment justificable en termes de valorar-ne la imprevisibilitat, sobretot quan amb els arguments anteriorment exposats ens trobem davant d'una deficient regulació de la matèria en la redacció original de la LO 3/2007 que, com reconeix el preàmbul mateix, ha tingut resultats ben escassos en els darrers dotze anys, juntament amb un evident retard en la reparació de la situació observada, que és un problema que s'arrossega des de fa dècades. Així doncs, no es tracta de situacions imprevisibles a les quals no es pugui fer front mitjançant una llei parlamentària, com hem vist que exigeix la doctrina jurisprudencial i consultiva abans exposada, considerada aquesta imprevisibilitat com un element rellevant a efectes de concloure sobre el caràcter extraordinari i urgent de la necessitat.

En aquest context, convé portar a col·lació el contingut de l'article 1.3 RDL 6/2019, en virtut del qual s'introdueix una nova disposició transitòria dotzena a la LO 3/2007, que regula l'aplicació gradual dels seus articles 45.2 i 46.2, .4, .5 i .6, és a dir, de l'obligació de les empreses de disposar d'un pla d'igualtat en funció del nombre de persones que hi treballen i les altres



mesures que, per connexió, estan regulades en aquests preceptes. Així, s'estableix que les empreses de més de 150 persones treballadores fins a 250 disposen d'un any per aprovar els plans d'igualtat; les empreses de més de 100 persones treballadores fins a 150 disposen de dos anys, i, finalment, les empreses de 50 a 100 persones treballadores disposen de tres anys.

De fet, el pressupòsit habilitant pot ser contrastat en relació amb els intervals temporals que existeixen, entre d'altres, en l'entrada en vigor i en els efectes de la norma, ja que poden «generar indicis jurídicament controlables de la inexistència de la pretendida urgència» (STC 23/1993, de 21 de gener, FJ 4).

Com ja hem dit abans, quant a la congruència de les mesures per fer front a una situació urgent, amb caràcter general s'exigeix que siguin d'aplicació immediata; si no és així, cal que en el preàmbul de la norma o en el debat parlamentari de convalidació l'Executiu justifiqui els perjudicis que podria causar la tramitació legislativa ordinària o que acrediti les causes que justificarien diferir els efectes de la norma més enllà de la seva entrada en vigor (DCGE 11/2012, FJ 5).

En el cas que ens ocupa, el calendari previst per a l'aplicació progressiva de les mesures legals objecte de dictamen evidencia que no tenen efectes immediats i, atès que, com hem vist, tampoc no hi ha elements en el preàmbul de la norma ni en el debat que justifiquin els perjudicis que ocasionaria la seva elaboració per la via parlamentària ordinària, entenem que, des d'aquesta perspectiva, tampoc no es respecta el pressupòsit formal que habilita el recurs a aquest instrument normatiu. Així, no es critica que el Govern estatal atorgui a les empreses afectades un termini per complir progressivament amb l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat, cosa que sembla raonable, sinó el fet que la regulació de la que porta causa s'hagi

adoptat prescindint dels requisits constitucionals que avalen el recurs a la via d'urgència.

Com ja s'ha exposat en la concreció del cànon relatiu al pressupòsit habilitant del decret llei, hauria estat viable la tramitació d'un projecte de llei que incorporés les modificacions que introdueix en la LO 3/2007 l'article 1, apartats u, dos i tres, RDL 6/2019 demanant la declaració d'urgència (art. 93.1 RCD), que permet a la Mesa del Congrés dels Diputats acordar-ne la tramitació pel procediment corresponent i suposa la reducció dels terminis ordinaris de durada del procediment legislatiu a la meitat (art. 94 RCD), sens perjudici a més que la Mesa de la Cambra mateixa és competent per acordar una reducció superior a la meitat en casos excepcionals. En termes encara més estrictes es regula aquest procediment en el Reglament del Senat, que preveu expressament que «el Senado dispone de un plazo de veinte días naturales para ejercitar sus facultades de orden legislativo» (art. 90.3 CE i 133.1 RS), i estableix una regulació detallada i precisa dels terminis de presentació d'esmenes, reunió en comissió, designació de la ponència i deliberació (art. 135 RS).

En definitiva, i a tall de síntesi final, podem cloure que, segons el nostre parer, la regulació que ha estat objecte del present Dictamen no compleix el requisit de l'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86.1 CE com a pressupòsit habilitant del decret llei en la seva qualitat de norma amb rang legal.

I això és així, d'una banda, perquè, tal com ho hem raonat, el preàmbul i la documentació acreditativa del Reial decret llei no motiven ni justifiquen de manera mínimament suficient les possibles raons quant a la seva necessitat, derivada d'una situació sobtevinguda, ni tampoc sobre la impossibilitat d'acudir al procediment legislatiu ordinari. En tots dos elements, les referències del preàmbul es limiten a recollir una clàusula merament formal o

ritual per mirar de complir de manera soma, quasi com un pur tràmit, amb la condició constitucional de la fonamentació. Així mateix, tampoc es dedueix de manera natural o implícita del contingut material de la regulació que es produeixi una situació extraordinària, en la mesura que es tracta d'unes previsions relatives a uns plans d'igualtat de gènere que ja formaven part de l'ordenament d'ençà de l'any 2007, i de les quals no sembla que se'n derivin, ni de fet ha estat així fins a l'actualitat, unes conseqüències ni immediates ni clares en relació amb la seva eventual incidència en l'esmentada situació.

I, d'altra banda, també hem de tenir present, a l'hora de descartar l'habilitació constitucional, el fet que aquest bloc normatiu examinat tampoc ve connectat de manera instrumental amb altres preceptes del Reial decret llei que poguessin justificar la seva extraordinària i urgent necessitat per raó del seu influx o transvasament. En realitat, i de manera contrària, els articles relatius als plans d'igualtat i llur inscripció i registre manifesten una autonomia sistemàtica i substantiva desvinculada o, com a mínim, no directament lligada amb la resta de la regulació del Reial decret llei, respecte de la qual no ens pertoca pronunciar-nos sobre el compliment dels requisits de l'article 86 CE atès que, com és evident, queda fora del nostre escrutini tant pel que fa al seu contingut material com en allò relatiu al compliment del pressupost habilitant.

Per tant, el criteri d'aquest Consell és que el bloc de preceptes que acabem d'examinar (l'obligació d'inscripció dels plans d'igualtat, la creació d'un registre específic i la remissió a un futur desenvolupament d'aquest darrer) haurien d'haver estat tramitats pel procediment legislatiu ordinari, que és la via principal i prevalent en el nostre sistema constitucional i la que garanteix un millor i més plural debat i treball parlamentaris.

En conclusió, l'apartat dos de l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, pel qual s'afegeixen els apartats 4, 5 i 6 a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, vulnera l'article 86.1 CE, en no reunir els requisits formals del pressupòsit habilitant del decret llei.

Atesos els raonaments continguts en els fonaments jurídics precedents, formulem les següents

## CONCLUSIONS

**Primera.** L'article 1, apartat dos, del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, en els nous apartats 4, 5 i 6 que afegeix a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no vulnera les competències de la Generalitat previstes als articles 153 i 170 EAC, i troba empara en l'article 149.1.7 CE.

*Adoptada per unanimitat.*

**Segona.** L'article 1, apartat dos, del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en els nous apartats 4, 5 i 6 que afegeix a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007,

de 22 de març, pel que fa al compliment del requisit de l'extraordinària i l'urgent necessitat, vulnera l'article 86.1 CE.

*Adoptada per unanimitat.*

Aquest és el nostre Dictamen, que pronunciem, emetem i signem al Palau Centelles en la data indicada a l'encapçalament.