

# **INFORME SOBRE LA RECLAMACIÓN PRESENTADA, AL AMPARO DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 20/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DE LA UNIDAD DE MERCADO, CONTRA EL ESTABLECIMIENTO POR PARTE DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA DE UN CRITERIO DE VALORACIÓN CONSISTENTE EN DISPONER DEL DENOMINADO “SELLO RECONCILIA” EN LAS BASES REGULADORAS DE UNA CONVOCATORIA PARA OBTENER SUBVENCIONES PARA IMPARTIR ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS DESEMPLEADAS**

(UM/001/24)

## **CONSEJO. PLENO**

### **Presidenta**

D<sup>a</sup>. Cani Fernández Vicién

### **Consejeros**

D. Bernardo Lorenzo Almendros

D. Xabier Ormaetxea Garai

D<sup>a</sup>. Pilar Sánchez Núñez

D. Carlos Aguilar Paredes

D. Josep Maria Salas Prat

D<sup>a</sup>. María Jesús Martín Martínez

### **Secretario del Consejo**

D. Miguel Bordiu García-Ovies

En Madrid, a 23 de enero de 2024

## **I. ANTECEDENTES Y OBJETO DEL INFORME**

El 29 de diciembre de 2023 tuvo entrada en el Registro electrónico del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital la reclamación presentada, al amparo de lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado (LGUM, en adelante), por un operador contra la Resolución 84/2023, de 25 de octubre, del Director General de Formación Profesional, Digitalización y Servicios Educativos de la Comunidad Foral de Navarra, por la que se aprueban las bases reguladoras

y la convocatoria para la subvención a entidades de formación privadas acreditadas en el correspondiente registro de entidades de formación, para impartir en 2023-2024 las acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, en la modalidad presencial, dirigidas, preferentemente, a personas desempleadas, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Dicha Resolución fue publicada en el Boletín Oficial de Navarra número 251 del día 05 de diciembre de 2023<sup>1</sup>.

La reclamante sostiene que el criterio de valoración contenido en el apartado 11.1.D) de las Bases Reguladoras resulta discriminatorio y, por ello, contrario a los artículos 3 y 18 LGUM.

Para la valoración técnica de las solicitudes de subvención, las Bases Reguladoras de la convocatoria establecen seis criterios valorativos distintos que suman un total de 70 puntos, a saber: A) Rendimiento de la Actividad (10 puntos); B) Solvencia Financiera (10 puntos); C) Reconocimiento de calidad y Responsabilidad Social Corporativa (10 puntos); D) Igualdad (20 puntos); E) Equilibrio territorial de la formación (10 puntos) y F) Eficiencia Económica (10 puntos).

Y, concretamente, en el apartado D) Igualdad las Bases Reguladoras prevén lo siguiente:

*D) Igualdad.*

*Este criterio tendrá una valoración máxima de 20 puntos.*

*–Se otorgarán 10 puntos cuando, a fecha de solicitud, la entidad solicitante acredite un plan de igualdad en vigor y registrado en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Gobierno de Navarra o del Gobierno de España o un informe de ejecución de, al menos, tres de las siguientes medidas en materia de igualdad de género, de entre los siguientes ámbitos: 1. Proceso de selección y contratación; 2. Clasificación profesional; 3. Formación; 4. Promoción profesional. 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; 7. Infrarrepresentación femenina; 8. Retribuciones; y 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

***–Se otorgarán 10 puntos cuando la entidad de formación disponga del sello Reconcilia, promovido e impulsado por AMEDNA con la colaboración del Servicio de Trabajo de la Dirección General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo del***

---

<sup>1</sup> Identificación BDNS: 723416 (<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/251/3>).

**Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial de  
Gobierno de Navarra.**

La SUM ha dado traslado a la CNMC de la reclamación presentada para que por este organismo se formulen las aportaciones que se estimen oportunas, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 4 del art. 26 LGUM.

## II. INCLUSIÓN DE LA ACTIVIDAD EN EL ÁMBITO DE LA LGUM

Tras la reforma operada por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (en vigor desde el 19 de octubre de 2022), el art. 2 LGUM delimita su ámbito de aplicación en los términos que siguen:

*“1. Esta ley será de aplicación al acceso a actividades económicas que se prestan en condiciones de mercado y su ejercicio por parte de operadores legalmente establecidos en cualquier lugar del territorio nacional.*

*2. Quedan excluidas del ámbito de aplicación de esta ley las materias del ámbito tributario.”*

El concepto de “actividad económica” es definido en el apartado b) del anexo de la LGUM como “*cualquier actividad de carácter empresarial o profesional que suponga la ordenación por cuenta propia de los medios de producción, de los recursos humanos, o ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o en la prestación de servicios*”. Se añade a continuación, fruto de la modificación efectuada por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, que “*no se incluyen dentro de este concepto las actividades relativas a la reserva o al ejercicio de potestades públicas, jurisdiccionales o administrativas ni la regulación de las relaciones laborales por cuenta ajena o asalariadas.*”

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 (Objeto) del ANEXO (Bases Regulatorias) de la Resolución 84/2023, de 25 de octubre, la actividad que se pretende fomentar, mediante el ejercicio por la Comunidad Foral de Navarra de su potestad de fomento o ayuda, es la realización de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad en modalidad presencial y dirigidas a personas desempleadas, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra durante el período 2023-2024.

Se trata, por tanto, de una actividad de carácter empresarial o profesional que supone la ordenación por cuenta propia de distintos medios y recursos con la finalidad de intervenir en la prestación de un servicio (el formativo), de donde se infiere sin dificultad la aplicación de la LGUM.

Además, en virtud del art. 9.1 LGUM, todas las autoridades competentes deben velar “*en las actuaciones administrativas, disposiciones y medios de*

*intervención adoptados en su ámbito de actuación, por la observancia de los principios de no discriminación, cooperación y confianza mutua, necesidad y proporcionalidad de sus actuaciones, simplificación de cargas y transparencia.”*

Finalmente, numerosas sentencias de la Audiencia Nacional han confirmado la aplicación de la LGUM al ámbito de formación profesional y laboral. Entre otras pueden citarse las Sentencias de 22 de diciembre de 2017 (recurso 163/2016, [UM/019/16](#)<sup>2</sup>), 28 de diciembre de 2018 (recurso 18/2017, [UM/062/17](#)<sup>3</sup>), 10 de mayo de 2019 (recurso 2/2017, [UM/133/16](#)<sup>4</sup>), 29 de octubre de 2019 (recurso 7/2017, [UM/148/16](#)<sup>5</sup>) y 23 de diciembre de 2019 (recurso 8/2017, [UM/156/16](#)<sup>6</sup>).

### III. ANÁLISIS DEL CASO OBJETO DE INFORME

#### III.1.- Identificación del obstáculo informado

A juicio del operador informante, el criterio valorativo incluido en el segundo inciso del apartado 11.1.D) de las Bases Reguladoras de la convocatoria y relativo a la tenencia del denominado “Sello Reconcilia” resulta discriminatorio en perjuicio de empresas sin sede en Navarra, puesto que:

*“De la propia descripción del origen y el sentido del Sello Reconcilia se infiere que el ámbito subjetivo de este reconocimiento se reserva a empresas u organizaciones navarras (...) La base 11.1.d) limita de forma indirecta el acceso a entidades de formación cuya razón social se encuentre fuera de la comunidad navarra ya que no pueden optar a los 10 puntos otorgados por haber sido reconocido con el Sello Reconcilia. (...) Esta base, a nuestro juicio, vulnera el principio de unidad de mercado en el territorio nacional que garantiza la LGUM, al obstaculizar de manera indirecta el acceso al mercado navarro a las entidades que no están domiciliadas en la Comunidad Foral. Otorgar una valoración específica a la obtención de una certificación que está vedada a entidades domiciliadas en Navarra supone una clara discriminación al resto de operadores residenciados en otros lugares*

<sup>2</sup> <https://www.cnmc.es/node/345660>.

<sup>3</sup> <https://www.cnmc.es/node/373881>.

<sup>4</sup> <https://www.cnmc.es/node/375468>.

<sup>5</sup> <https://www.cnmc.es/node/381548>.

<sup>6</sup> <https://www.cnmc.es/node/381536>.

*del territorio nacional, pero con presencia en la Comunidad Foral de Navarra.”*

Por un lado, en el inciso segundo del apartado 11.1.D de las Bases Regulatoras se contempla que:

*–Se otorgarán 10 puntos cuando la entidad de formación disponga del sello Reconcilia, promovido e impulsado por AMEDNA con la colaboración del Servicio de Trabajo de la Dirección General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial de Gobierno de Navarra.*

Y, por otro lado, de acuerdo con la información facilitada en la web oficial de la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA)<sup>7</sup>, entidad que otorga el Sello Reconcilia, :

*El Sello Reconcilia se enmarca dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que, por décimo tercer año, promueve e impulsa Amedna gracias a la colaboración del Servicio de Trabajo de la Dirección General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial de Gobierno de Navarra y que tiene como objetivo la implantación de políticas de conciliación en el tejido empresarial navarro y la promoción del empleo femenino, de tal forma que se logre mejorar la competitividad de las empresas de la Comunidad Foral.*

*Con este distintivo se promueve la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral y personal dentro de las organizaciones, ya que supone una mejora real en la productividad y un valor añadido para toda la sociedad.*

*En el año 2008, el proyecto presentó como gran novedad la creación del Sello Reconcilia, un reconocimiento pionero en Navarra que permitió la acreditación de 10 empresas navarras. De forma paralela, estas entidades formaron parte de un plan de tutelaje para la adopción de un Plan de Conciliación.*

De lo anterior se desprende que el Sello Reconcilia es concedido por una entidad asociativa navarra a empresas sitas en dicha Comunidad Foral y no a entidades de otras Comunidades Autónomas.

---

<sup>7</sup> <https://www.amedna.com/index.php?m=60&t=23&id=14>.

### **III.2.- Regulación en la LGUM del principio de no discriminación con relación a subvenciones y ayudas públicas**

El art. 3 LGUM consagra el principio de no discriminación en los términos que siguen:

*“1. Todos los operadores económicos tendrán los mismos derechos en todo el territorio nacional y con respecto a todas las autoridades competentes, sin discriminación alguna por razón del lugar de residencia o establecimiento.*

*2. Ninguna disposición de carácter general, actuación administrativa o norma de calidad que se refiera al acceso o al ejercicio de actividades económicas podrá contener condiciones ni requisitos que tengan como efecto directo o indirecto la discriminación por razón de establecimiento o residencia del operador económico.”*

Por su parte, dispone en la actualidad el art. 18 LGUM:

*“1. Cada autoridad competente se asegurará de que cualquier medida, límite o requisito que adopte o mantenga en vigor no tenga como efecto la creación o el mantenimiento de un obstáculo o barrera a la unidad de mercado.*

*2. Las autoridades competentes no podrán realizar actuaciones que limiten el libre establecimiento y la libre circulación por no cumplir los principios recogidos en el Capítulo II. No cumplen los principios recogidos en el capítulo II los actos, disposiciones y medios de intervención de las autoridades competentes que contengan o apliquen:*

*a) Requisitos discriminatorios para el acceso a una actividad económica o su ejercicio o para la adjudicación de contratos públicos, basados directa o indirectamente en el lugar de residencia o establecimiento del operador. Entre estos requisitos se incluyen, en particular:*

*1.º Que el establecimiento o el domicilio social se encuentre en el territorio de la autoridad competente, o que disponga de un establecimiento físico dentro de su territorio.*

*2.º Que el operador haya residido u operado durante un determinado periodo de tiempo en dicho territorio.*

3.º Que el operador haya tenido que estar inscrito en un registro de dicho territorio durante un determinado periodo de tiempo.

4.º Que su personal, los que ostenten la propiedad o los miembros de los órganos de administración, control o gobierno residan en dicho territorio o reúnan condiciones que directa o indirectamente discriminen a las personas procedentes de otros lugares del territorio.

5.º Que el operador deba realizar un curso de formación dentro del territorio de la autoridad competente.

**b) Requisitos para la obtención de ventajas económicas que sean discriminatorios excepto que exista una razón imperiosa de interés general que lo justifique y sea proporcionado. La obligación de operar en el territorio de la autoridad competente o de generar actividad económica en el mismo para la obtención de ventajas económicas vinculadas a las políticas de fomento desarrolladas por dicha autoridad no se considerará un requisito discriminatorio, sin perjuicio del cumplimiento del principio de no discriminación e igualdad de trato establecido en el derecho de la Unión Europea.**

c) Requisitos de seguros de responsabilidad civil o garantías equivalentes o comparables en lo esencial en cuanto a su finalidad y a la cobertura que ofrezca en términos de riesgo asegurado, suma asegurada o límite de la garantía, adicionales a los establecidos en la normativa del lugar de origen, o que la obligación de que la constitución o el depósito de garantías financieras o la suscripción de un seguro deban realizarse con un prestador u organismo del territorio de la autoridad competente.

d) Requisitos de naturaleza económica o intervención directa o indirecta de competidores en la concesión de autorizaciones, en los términos establecidos en las letras e) y f) del artículo 10 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

e) Requisitos que contengan la obligación de haber realizado inversiones en el territorio de la autoridad competente.”

Como se observa, tras la modificación introducida por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, el apartado 2 del precepto citado pasa a dedicar un subapartado independiente (y solo ese subapartado) a los requisitos vinculados a la obtención de ventajas económicas (letra b), por lo que es a lo en él dispuesto a lo que hemos de estar en el caso que nos ocupa, ya que el otorgamiento de una subvención supone la obtención de una ventaja económica.

### III.3. Aplicación del principio de no discriminación al supuesto planteado

El artículo 18.2.b) LGUM parece autorizar la aplicación de requisitos territoriales en la concesión de ayudas públicas cuando “*exista una razón imperiosa de interés general que lo justifique y sea proporcionado*”.

En primer lugar, debe señalarse que, en este caso, no estamos ante un “*requisito*” propiamente dicho como los contemplados en el apartado 2 de las Bases Reguladoras (Entidades Beneficiarias), donde se exige a las empresas solicitantes de ayudas ser entidades cuyo objeto sea la formación, estar acreditadas en el correspondiente registro para impartir las especialidades formativas objeto de la subvención y disponer, en el momento de la convocatoria o en el futuro de instalaciones en la Comunidad Foral para impartir formación presencial. Nos hallamos más bien ante un “*criterio de valoración*” (apartado 11 de las Bases Reguladoras).

Por tanto, resultaría discutible que se le pudiera aplicar la exención o justificación prevista en el artículo 18.2.b) LGUM. En cualquier caso, se analizará la concurrencia de una “*razón imperiosa de interés general*” y la “*proporcionalidad*” del criterio valorativo impuesto.

En segundo lugar, las razones de interés general vienen enumeradas en el artículo 3.11 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, aplicable por expresa determinación del artículo 5.1 LGUM<sup>8</sup>:

*«Razón imperiosa de interés general»: razón definida e interpretada la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, limitadas las siguientes: el orden público, la seguridad pública, la protección civil, la salud pública, la preservación del equilibrio financiero del régimen de seguridad social, **la protección de los derechos**, la seguridad y la salud de los consumidores, de los destinatarios de servicios y **de los trabajadores**, las exigencias de la buena fe en las transacciones comerciales, la lucha contra el fraude, la protección del medio ambiente y del entorno urbano, la sanidad animal, la propiedad intelectual e industrial, la conservación del patrimonio histórico y artístico nacional **y los objetivos de la política social** y cultural.*

Como uno de los derechos reconocidos a los trabajadores, a la vez que objetivo de política social, se encuentra, sin duda, lograr la conciliación de la vida familiar y laboral. Así, en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los

---

<sup>8</sup> Las autoridades competentes que en el ejercicio de sus respectivas competencias establezcan límites al acceso a una actividad económica o su ejercicio, o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, motivarán su necesidad en la salvaguarda de alguna razón imperiosa de interés general de entre las comprendidas en el artículo 3.11 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.



Trabajadores<sup>9</sup> se prohíbe expresamente: “*el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral*”

A nivel estatal la conciliación está regulada por diversas normas y, específicamente, el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere específicamente a la conciliación familiar y laboral en los siguientes términos:

*1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

*2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

*3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

Así, el Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup> establece permisos de maternidad y paternidad<sup>11</sup>, excedencia y suspensión del contrato para el cuidado de hijos<sup>12</sup> y reducción de jornada para cuidar a menores<sup>13</sup>. Estas reformas fueron introducidas mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Finalmente, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (Ley de Teletrabajo) también busca fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar al evitar desplazamientos fuera del hogar.

En el ámbito navarro, los artículos 48 y 49 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres<sup>14</sup> regulan la conciliación y la corresponsabilidad. El artículo 48 dice textualmente lo siguiente:

---

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>10</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>11</sup> Véase artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>12</sup> Véase artículo 45.1.d) e), 46.3 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>13</sup> Véase artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>14</sup> BON N.º 71 - 11/04/2019 (<https://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=51447#Ar.48>).

1. *Las Administraciones Públicas promoverán procesos de cambio organizacional para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
2. *Se impulsarán por parte del Gobierno de Navarra actuaciones específicas que permitan implantar horarios de trabajo más flexibles tanto en el ámbito público como privado.*
3. ***Las Administraciones Públicas elaborarán programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la presente ley foral, con especial atención a pequeñas y medianas empresas, asociaciones y entidades sociales sin ánimo de lucro, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.***
4. *Desde el ámbito local y a través de herramientas en las distintas áreas de intervención para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las estructuras de igualdad municipales, se impulsará la realización de acciones para facilitar la conciliación de mujeres y hombres.*
5. *Se diseñarán medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación, así como a modelos familiares diversos.”*

En este caso concreto, la promoción o incentivación de buenas prácticas de conciliación en las empresas fundamentaría la exigencia de un certificado como el “Sello Reconcilia” a los solicitantes de subvenciones públicas.

Sin embargo, las “buenas prácticas” empresariales en el ámbito de la conciliación también podrían acreditarse a través de otras certificaciones expedidas por otras entidades y no necesariamente de Navarra. Así, por ejemplo, existe el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), que sigue un modelo de gestión de la conciliación promovido por la Fundación Másfamilia<sup>15</sup> y avalado por AENOR<sup>16</sup>.

En este sentido, la Audiencia Nacional se ha pronunciado en dos ocasiones en contra de la exigencia o valoración única de un certificado expedido solamente en el territorio de la Comunidad Autónoma que otorga las ayudas públicas. Y, concretamente, en sus Sentencias de 22 de diciembre de 2017

---

<sup>15</sup> <https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/>.

<sup>16</sup> <https://www.aenor.com/certificacion/igualdad-diversidad/empresa-familiarmente-responsable>.

(recurso 163/2016, expediente UM/019/16<sup>17</sup>) y 23 de diciembre de 2019 (recurso 8/2017, expediente UM/156/16<sup>18</sup>).

Por una parte, en el Fundamento Quinto de la Sentencia de 22 de diciembre de 2017 (recurso 163/2016), la Audiencia Nacional declara que:

*“Pues bien, la conclusión que cabe extraer de la asignación de puntuación en el anexo II, bloque II, de la Orden recurrida, en particular en lo relativo al "Sistema de calidad" - apartado 3-, es que, en efecto, **existe una clara discriminación que perjudica a las entidades que poseen un sistema de calidad diferente al de Castilla La Mancha**, pues solo pueden obtener 1 punto -al margen de los 4 puntos relativos las "conformidades de acción formativa" -, mientras que las que tienen el sistema de calidad de esa Comunidad pueden alcanzar un total de 14 puntos (6+5+3), diferencia sustancial que puede llegar a alterar de manera notable el resultado de la valoración y, con ello, la adjudicación de las subvenciones convocadas.”*

Y, por otra parte, en el Fundamento Séptimo de la Sentencia 23 de diciembre de 2019 (recurso 8/2017), la Audiencia Nacional manifiesta que:

*Por lo tanto, el hecho de que **la convocatoria solo contemple a efectos de acreditar por parte de las entidades de formación el grado de cumplimiento de la normativa de accesibilidad un certificado procedente exclusivamente del CAT CANTABRIA introduce un factor o elemento innecesario y desproporcionado** en los supuestos en que el edificio dispusiera ya de un Informe de Evaluación de los Edificios (IEE) que permitiera acreditar ese aspecto.*

De todo lo anterior se desprende que la única consideración del SELLO RECONCILIA para valorar la conciliación en las solicitudes de ayudas públicas resultaría contrario al principio de no discriminación del artículo 18.2.b) LGUM.

## IV. CONCLUSIONES

En virtud de lo hasta ahora expuesto, se concluye que la exclusiva consideración del SELLO RECONCILIA como única certificación acreditativa de la conciliación familiar y laboral por parte de la Comunidad Foral de Navarra en el segundo inciso del apartado 11.1.D) de las Bases Regulatoras resulta discriminatoria y contraria al artículo 18.2.b) LGUM ya que dicho certificado únicamente se expide a empresas navarras y, además, se excluyen injustificada y desproporcionadamente a otros certificados que pueden acreditar este mismo extremo, según lo señalado por las Sentencias de la

<sup>17</sup> <https://www.cnmc.es/node/345660>.

<sup>18</sup> <https://www.cnmc.es/node/381536>.

Audiencia Nacional de 22 de diciembre de 2017 (recurso 163/2016, expediente UM/019/16<sup>19</sup>) y 23 de diciembre de 2019 (recurso 8/2017, expediente UM/156/16<sup>20</sup>).

---

<sup>19</sup> <https://www.cnmc.es/node/345660>.

<sup>20</sup> <https://www.cnmc.es/node/381536>.