



Roj: **STS 1976/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1976**

Id Cendoj: **28079140012022100395**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/05/2022**

Nº de Recurso: **47/2020**

Nº de Resolución: **449/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CASACION núm.: 47/2020

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 449/2022**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 18 de mayo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Javier Jiménez de Eugenio, en nombre y representación de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo, contra la sentencia de fecha 14 de noviembre de 2019, aclarada por auto de 20 de noviembre de 2019, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 207/2019. seguido a instancia de dicha Confederación contra la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS), CECE, EyG, ANCEE, Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CCOO), FeSP-UGT, Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) y CIG. sobre Impugnación de Convenio Colectivo.

Han comparecido en concepto recurridos la representación de la Asociación Empresarial para la Discapacidad, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, representadas respectivamente, por los letrados D. José Manuel Sánchez-Cervera Valdés, D. Ángel Martín Aguado y por la Procuradora D.<sup>a</sup> Mercedes Caro Bonilla.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo, se presentó demanda de Impugnación por ilegalidad del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, contra AEDIS, CECE, EyG, ANCEE, FE-CCOO, FeSP-UGT, siendo partes interesadas FEACEM y CIG, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que tras exponer los



hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare la Nulidad de los siguientes contenidos y preceptos del convenio impugnado: El art. 1.3 C) en lo que se refiere exclusivamente al inciso o expresión recogida en el ordinal sexto de la presente demanda.- El art. 29.2, en el literal recogido en el ordinal séptimo de la presente demanda. - Se condene a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** En fecha 14 de noviembre de 2019, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda de impugnación de convenio, promovida por CONACEE, por lo que declaramos la legalidad de los arts. 1.3. C y 29.2 del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y absolvemos a AEDIS, FEACEM, ANCEE, CECE, EYG, CCOO y UGT de los pedimentos de la demanda".

Con fecha 20 de noviembre de 2019, se dictó auto de aclaración cuya parte dispositiva dice: "Procede la aclaración de sentencia en los términos siguientes: - En el antecedente de hecho cuarto. Donde dice: "CECE y EyG solicitaron una sentencia conforme a derecho, si bien esta última subrayó que asocia a CECE". Debe decir: "CECE y EyG solicitaron una sentencia conforme a derecho, si bien la primera subrayó que asocia a CEE". - En el hecho probado sexto. Donde dice: "ANCEE y EyG tienen afiliados a centros especiales de empleo..." Debe decir: "ANCEE y CECE tienen afiliados a centros especiales de empleo...""

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. - El 19-02-2003 se publicó en el BOE el X Convenio Colectivo de Centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, que incluyó en su ámbito funcional a los centros especiales de empleo. Dicho convenio fue impugnado por ANCEE contra CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS DE ENSEÑANZA (CECE); EDUCACIÓN Y GESTIÓN (EyG); ASOCIACIÓN EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD (AEDIS); FEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE MINUSVÁLIDOS (FEACEM); FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO: FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE ENSEÑANZA (FETE-UGT), y CONVERGENCIA INTERSINDICAL GALEGA (CIG), por varios motivos, entre los cuales se impugnó la inclusión en el convenio de los centros especiales de empleo. - Dicha impugnación fue desestimada por SAN 12-11-2003, proced. 66/2003, confirmada por STS 18-04-2005, rec. 3/2004. -

SEGUNDO. - El 21-03-2005 se publicó en el BOE el XI Convenio colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, suscrito por AEDIS, FEACEM y CECE en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y FETE-UGT en representación del colectivo laboral afectado, en cuyo ámbito funcional se incluyó a los centros especiales de empleo. - El 27-06-2006 se publicó en el BOE el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, suscrito, por de una parte por las organizaciones empresariales AEDIS y FEACEM en representación de las empresas del sector y de otra por CC.OO en representación del colectivo laboral afectado, que incluyó también en su ámbito funcional a los centros especiales de empleo. - El 16-08-2010 se publicó en el BOE el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, suscrito con fecha 23 de junio de 2010, de una parte, por las asociaciones empresariales AEDIS, FEACEM, CONACEE, E y G y CECE en representación de las empresas del sector, y, de otra, por el sindicato CCOO en representación de los trabajadores, que incluye en su ámbito funcional a los centros especiales de empleo. - El 9-12-2012 se publicó en el BOE el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, suscrito, con fecha 12 de julio de 2012, de una parte, por las asociaciones empresariales AEDIS y FEACEM, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales FE-CC. OO. y FETE- UGT, en representación de los trabajadores del sector, que incluyó también en su ámbito a los centros especiales de empleo.

TERCERO. - El 28-03-2017 se reunieron los representantes de AEDIS, FEACEM, CECE, EYG, CONACEE y ANCEE en representación empresarial y CCOO, UGT, CIG y FSIE en representación de los trabajadores, para conformar la comisión negociadora del XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. - El acta de la reunión obra en autos y se tiene por reproducida, conviniéndose finalmente, que la comisión negociadora estaría conformada por 7 vocales de AEDIS; 4 FEACEM; 1 CONACEE; 1 CECE; 1 ANCEE y 1 EYG en representación de las empresas y 7 vocales CCOO; 7 UGT y 1 CIG en representación de los trabajadores. - CONACEE promovió papeleta de mediación ante el SIMA para modificar la composición de la bancada patronal en la comisión negociadora, alcanzándose finalmente acuerdo por unanimidad el 12-05-2017, mediante el que dicha bancada quedó conformada por 6 vocales AEDIS; 4 FEACEM; 2 CONACEE;



1 CECE; 1 ANCEE y 1 EYG. - La comisión negociadora se ha reunido los días 21-6-17; 21-09-17; 16-11-17; 24-01-18; 13-02-18; 27-06-18; 9-07-18; 8-10-18; 30-10-18; 19-11-18; 10-01-19; 21-01-19; 6-03-19; 11-03-19 y 13-03-19, levantándose actas, que tenemos por reproducidas. - En la reunión de 13-03-19 CONACEE manifestó que no iba a firmar el convenio, al igual que FEACEM. - ANCEE efectuó una serie de manifestaciones críticas con respecto a la negociación del convenio, defendiendo que el mismo debería haber sido un convenio marco, que distinguiera los diferentes sectores afectados y cuestionó la legalidad del art. 29.2 del convenio, aunque decidió firmarlo finalmente. - En reunión, celebrada el mismo 13-03-2019, AEDIS, CECE, ANCEE y EYG firmaron el XV Convenio en nombre de la representación patronal y en nombre de los trabajadores CCOO y UGT. - El XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad se publicó en el BOE de 4-07-2019.

CUARTO. - CONACEE acredita implantación entre las asociaciones de empresas, que promocionan centros especiales de empleo de iniciativa empresarial, sin que se haya acreditado con precisión el número de centros, encuadrados en dicha confederación, ni el número de empleados en dichos centros, ni tampoco su grado de discapacidad, al momento de constituirse la comisión negociadora del XV Convenio.

QUINTO. - FEACEM acredita implantación entre las empresas que promocionan centros especiales de empleo de iniciativa social, sin que se haya acreditado con precisión el número de centros, encuadrados en dicha confederación, ni el número de empleados, ni tampoco su grado de discapacidad, al momento de constituirse la comisión negociadora del XV Convenio.

SEXTO. - ANCEE y EYG tienen afiliado a centros especiales de empleo, sin que se haya acreditado el número de centros, encuadrados en dichas asociaciones, ni el número de empleados, ni tampoco su grado de discapacidad, al momento de constituirse la comisión negociadora del XV Convenio.

OCTAVO. - El 13-05-2019 el director general de trabajo se dirigió a la Comisión a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para que se pronunciara sobre la posible incidencia del art. 29.2 del XV Convenio con la ley 15/2007, de Defensa de la Competencia. - El 6-06-2019 la CNMC contestó mediante escrito, que obra en autos y se tiene por reproducido.

NOVENO. - Actualmente no hay un registro general de centros especiales de empleo a nivel estatal, aunque algunas CCAA tienen registros propios.

DÉCIMO. - Los CEE de iniciativa social deben estar conformados por entidades o sociedades mercantiles sin ánimo de lucro y están obligados a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de actividad de economía social, teniendo la facultad para reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.- Se han cumplido las previsiones legales".

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo, siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por las representaciones de Asociación Empresarial para la Discapacidad, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de mayo de 2022, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Se presentó demanda en impugnación por ilegalidad del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en el que, en lo que ahora interesa, se peticionaba la nulidad de su art. 29.2, en el entendimiento de que la distinción que en materia retributiva se introdujo, atendiendo a la categoría de Centros Especiales de Empleo (CEEs) de iniciativa social generaba una doble escala salarial, sin justificación alguna, relegando a la Patronal representada y a los Centros Especiales de Empleo que la integran, mediante la remisión, a esos efectos retributivos, a otros Convenios sectoriales de los cuales no es parte sometiénola a una ilegal indefensión de sus derechos, invocando el art. 14 de la Constitución Española (CE) y arts. 4.2 c), 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) ha dictado sentencia el 14 de noviembre de 2019, en los autos número 207/2019, en cuya parte dispositiva fallaba lo siguiente: "Desestimamos la demanda de impugnación de convenio, promovida por CONACEES, por lo que declaramos la legalidad de los arts. 1.3. C y 29.2 del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y absolvemos a AEDIS, FEACEM, ANCEES, CECE, EYG, CCOO y UGT de los pedimentos de la demanda".



Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEES) recurso de casación en el que, como primer motivo del recurso, aunque con amparo en el apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), interesa la modificación del hecho probado décimo que dice estar basado en el art. 43.4 del Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, a fin de que se sustituya su redactado por el texto legal del referido precepto.

El motivo resulta irrelevante por reiterativo y, además, innecesario. El hecho probado impugnado lo califica la sentencia recurrida como hecho conforme, lo que en principio, obstaría a cualquier alteración del mismo. Realmente, el citado hecho está impropiaamente introduciendo un concepto jurídico que debería ser objeto de un tratamiento de esa naturaleza, por lo que, sea cual sea el texto que se haya recogido en él la cuestión es netamente jurídica y no fáctica, sin perjuicio del análisis que proceda realizar en el contexto en el que ese concepto jurídico quiera hacerse valer que en este caso parece ir dirigido a la diferencia salarial que se ha fijado en el art. 29 del Convenio Colectivo, lo que es propio de una infracción de norma a valorar en el momento oportuno.

**SEGUNDO.**- Con igual amparo procesal que el anterior, en el segundo motivo del recurso combate la decisión de la sentencia recurrida que ha rechazado el trato discriminatorio en materia salarial, para lo cual desarrolla el motivo con una exhaustiva y bien argumentada cita y análisis de una variada y abundante normativa en relación con esos centros, arrancando de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido, el Real Decreto (RD) 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo hasta llegar al RDL 1/2013 y a su art. 43, en la redacción dada por la Ley 9/2017, para pasar a obtener de todo ello su naturaleza, refiriendo que pueden carecer o no de ánimo de lucro, haciendo hincapié en que la diferencia que realiza la sentencia recurrida obvia que existen CEEs que no pueden calificarse de iniciativa social por su titularidad y para los que su razón de ser no es la de obtener el mayor beneficio. En definitiva, entiende que los CEEs no están clasificados o se distinguen en la forma en que, a su juicio, artificiosamente fue realizada por la Ley 9/2017, al modificar el art. 43.4 de aquel RDL, cuando todos son entidades prestadoras de servicios de interés económico general, según dijo esa propia reforma que partía de la Directiva 2014/24/UE y la posteriores valoraciones realizadas sobre estos centros, como la que refiere el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 15 de marzo de 2018, sobre Estrategia Española de Economía Social, o el informe del Servicio Público de Empleo Estatal de 2019, de todo lo cual, según la recurrente, se obtiene que el tratamiento dado a los CEEs es unitario y han venido retribuyendo a sus trabajadores de forma homogénea y sin diferenciación alguna hasta el Convenio colectivo que se ha impugnado.

En el siguiente motivo denuncia la infracción del art. 14 de la CE, en lo que al principio de igualdad se refiere. En este motivo y, considerando que por el precedente ha dejado constancia de que los CEEs no presentan diferencias en orden a su titularidad, pretende dejar constancia de la existencia de vulneración de aquel principio constitucional en lo que entiende que es un trato discriminatorio entre los discapacitados al establecer un régimen retributivo diferente por el solo hecho de estar en CEE de carácter empresarial o de iniciativa social. Tras exponer doctrina constitucional, considera que la finalidad perseguida con ese distinto trato, que existe en el art. 29.2, no puede ser otra que la de expulsar del mercado a un determinado grupo de centros especiales por el solo hecho de su titularidad, sin que exista compensación alguna para los afectados

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras impugna el recurso a fin de que sea desestimado, oponiéndose a todos los motivos y, en lo que a los que ahora se van a tratar, sostiene que la sentencia recurrida ha resuelto conforme a derecho al rechazar la existencia de vulneración del principio de igualdad retributiva al existir una previsión convencional que responde a la distinta configuración de los CEEs y que se encuentra objetiva y debidamente justificada, con criterios de proporcionalidad adecuados para no entender vulnerado aquel principio constitucional.

La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, en otro extenso y fundamentado escrito, ha impugnado el recurso a fin de que no sea estimada y señalando causas de inadmisión, al amparo del art. 213.4 de la LRJS. Por un lado refiere la falta de contenido casacional por no expresar con claridad el motivo ni el contenido concreto de la infracción así como por haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales al existir doctrina de la esta Sala que ha sido aplicada por la sentencia recurrida. En otro caso, se impugna el recurso porque considera que existen razones objetivas que justifican lo pactado colectivamente en tanto que son dos realidades distintas a las que responden los CEEs sobre los que gira la controversia, razonando extensamente al respecto.

También ha impugnado el recurso la Asociación Empresarial para la Discapacidad a fin de su desestimación y, en lo que a los dos motivos últimos se refiere, además de sostener su defectuoso planteamiento formal, entiende que se está planteando una cuestión nueva cuando centra el debate en el sistema de contratación pública. En todo caso, manifiesta que la norma colectiva impugnada no incurre en vulneración de la igualdad



de trato al no incidir en ningún factor de segregación del art. 14 y existir la justificación que ofrece la sentencia recurrida al ir dirigida a atender a los discapacitados con menos oportunidades y con más dificultades real de mantener una prestación de servicios.

El Ministerio Fiscal que entiende improcedente el recurso, en los dos motivos últimos se opone a lo en ellos recogido, compartiendo y reproduciendo lo que razona la sentencia recurrida al respecto y recordando la doctrina de esta Sala que en ella se cita.

**TERCERO.** - Los dos motivos de infracción de norma pueden ser tratados de forma conjunta ya que en definitiva están vinculados a la hora de analizar el principio de igualdad que es el único debate que se ha suscitado.

Antes de entrar a conocer de los motivos del recurso es imprescindible dar respuesta a los escritos de impugnación que se han presentado, en lo que a las causas de inadmisión del recurso se refiere.

El art. 210 de la LRJS regula el escrito de interposición del recurso de casación recogiendo una serie de requisitos formales que esta Sala ha venido interpretando, bajo el prisma siempre del principio de tutela judicial efectiva y sin desconocer el momento procesal en el que nos encontramos a la hora de tomar en consideración el principio pro actione que se vincula al citado derecho constitucional.

Pues bien, según alguna de las partes recurridas el escrito de interposición del recurso incurre en un defectuoso planteamiento de los motivos de infracción de las normas del ordenamiento jurídico bajo la consideración de que no se identifica concretamente, en el motivo segundo, el precepto o preceptos que se entienden infringidos ni se fundamenta adecuadamente la razón por la que no es posible distinguir entre CEEs.

La lectura del escrito de interposición del recurso, en el motivo segundo, no permite apreciar que incurra en defecto formal alguno, en relación con el art. 210 de la LRJS. Es claro que el escrito ha desplegado una batería de normas pero todas ellas están relacionadas y dirigidas al fin al que se destina el motivo y sobre ellas se ha razonado, desde el punto de vista que ha dado y entendido la parte recurrente, para desvirtuar uno de los pilares en los que reposa el debate sobre el principio de igualdad, como es el de estar o no frente a centros de empleo que no pueden considerarse diferentes en sus objetivos. La forma en que se ha expresado el motivo no ocasiona indefensión alguna a las partes recurridas, como se demuestra con los escritos de impugnación al recurso que también han dando una extensa y argumentada respuesta.

Tampoco podemos considerar que no encontramos ante una cuestión nueva en el planteamiento que trae el motivo segundo del recurso. Quizás con mayor énfasis que lo que pudiera haberse expresado en la demanda pero no con otros fundamentos, la parte recurrente se mantiene dentro del debate que se suscitó en la instancia pero, lógicamente, queriendo en este momento procesal desvirtuar lo que la sentencia recurrida ha razonado.

Finalmente no estamos ante un recurso que incurra en falta de contenido casacional al haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales, identificando esta causa por el solo hecho de que esta Sala ya tenga un pronunciamiento sobre la materia debatida. Primero, porque una sola sentencia no podría permitir que entrara en juego esa causa de inadmisión del recurso que requiere de varios pronunciamientos sobre supuestos sustancialmente iguales y la parte que invoca la causa de inadmisión solo identifica una sentencia de esta Sala. Y, segundo, porque en el caso que nos ocupa, además y aunque exista ese precedente que puede inspirar la presente resolución, es lo cierto que en este momento la regulación de la materia que esta implicada en el debate ha sufrido novedades legislativas que merecen y deben ser tomadas en consideración, actualizando así la doctrina de esta Sala, en los términos que sean procedentes y que seguidamente se contemplaran.

**CUARTO.**- Entrando ya a examinar los motivos del recurso adelantamos que los mismos van a ser desestimados por las razones que pasamos a exponer.

La protección especial que merecen quienes han obtenido la calificación y declaración de discapacitados incluye la garantía del principio de igualdad de trato cuando se hallen en condiciones de desempeñar un trabajo. Ahora bien, precisamente por tratarse de un colectivo con especiales dificultades de empleo - y como medida de acción positiva, impuesta tanto por el Convenio OIT 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas minusválidas (1983), ratificado por España en 1990, como por la Directiva 2000/78-, la legislación nacional ha venido estableciendo tanto reglas de contratación obligatoria (reserva de puestos de trabajo) y de prevención de riesgos y eliminación de barreras, como diversas medidas de fomento de la contratación, entre las que se halla la contratación en centros especiales de empleo cuando se trate de personas que por su discapacidad no pueden ejercer una actividad laboral en condiciones habituales.

En lo que ahora interesa y aunque el recurso, así como las impugnaciones, ya hacen una mención de la doctrina constitucional en materia de equiparación salarial, incluso con el matiz de que la exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho, podemos rememorar a modo de resumen la misma. Así, la



STC 112/2017, recuerda el alcance del principio de igualdad recogido en el art. 14 de la CE, que se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual ante supuestos de hecho iguales que deben ser tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de forma que para introducir diferencias entre ellos debe existir una suficiente justificación que aparezca como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas. Junto a ello, ha advertido que " el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados" Igualmente, y partiendo de que el principio de igualdad es de carácter relacional, recuerda que las situaciones subjetivas que entran en comparación deben ser equiparables, diciendo lo siguiente: " Además, el juicio de igualdad, que es relacional, exige "como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma", con cita de la STC 27/2004.

La anterior sentencia del TC también recoge como incide el principio de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva y las matizaciones que pueden presentarse. Se ha dicho que " En el ámbito de las relaciones privadas, en que el convenio colectivo se incardina, "los derechos fundamentales y, entre ellos el derecho a la igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad ... No puede olvidarse, en este sentido, que en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados ( STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6). En consecuencia, ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles ( STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 4)" ( STC 36/2011, FJ 2)".

Y dentro de ese ámbito, reconoce el Tribunal que una vulneración del principio de igualdad puede presentar en el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores que figuren en el convenio colectivo , recordando la doctrina que fijó en la STC 119/2002 en la que se decía que " el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas ... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación".

En esa línea, esta Sala ha seguido una doctrina, aunque en mayor medida referida a la desigualdad retributiva en atención a la fecha de ingreso, según la cual "la fecha de ingreso o admisión en la empresa no es un motivo genérico de discriminación o una circunstancia personal o social de tal carácter que se haya incluido en la lista tasada del art. 14 de la Constitución Española (RCL 1978/2836 ) (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social), o en la relación más amplia de <<discriminaciones favorables o adversas>> en el empleo y en las condiciones de trabajo de los artículos 4-2-c) y 17-1 del Estatuto de los Trabajadores .....las diferencias de trato entre trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa establecidas en convenios o acuerdo colectivos pueden ser lícitas o ilícitas, de acuerdo con reiterada jurisprudencia constitucional ( STC 2/1998, de 12 de enero RTC 1998/2 ), y las que en ella se citan) según estén o no basadas en una justificación objetiva y razonable .....el principio de igualdad de trato en materia de salarios ha de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros principios como la autonomía de la voluntad ( STC 34/1984, de 9 de marzo, (RTC 1984/34 ), o el propio principio de autonomía colectiva ( STC 177/1988 de 10 de octubre (RTC 1988/177 )" ( STS 5 de noviembre de 2008, rcud 4320/2008).

Junto a ello y en el marco constitucional en el que se ubica el principio de igualdad que se denuncia en este caso, es necesario recordar que los sindicatos, desde el mandato del art. 7 y 28 de la CE, son los que tienen



encomendada la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, como protagonistas principales de dicha defensa, así como cualquier otra organización representativa de los trabajadores, consecuencia de lo contemplado en el art. 9.2 y 129.2 de la CE, como recuerdan las STC 98/1985, entre otras.

Pues bien, a la hora de valorar si la regulación convencional incurre en vulneración del principio de igualdad hay que atender a los elementos sobre los que debe examinarse esa denunciada consecuencia. Y en ese sentido lo que se trata de dilucidar es si los trabajadores de los CEEs, en las condiciones que marca el mandato convencional, pueden ser retribuidos de forma diferente por el mero hecho de que el centro no tenga la condición de centro especial de empleo de iniciativa social y si esto es suficiente para entender que estamos ante una razón objetiva que justifica el distinto trato respecto del resto de trabajadores de los CEEs cuyo régimen retributivo va a ser el previsto en el propio convenio.

Lo anterior exige poner de relieve que lo que se está impugnando no es que unos trabajadores resulten perjudicados en su régimen retributivo respecto de otros a los que el convenio permite que sus retribuciones puedan ser superiores, sino que lo pretendido desde la demanda es a la inversa, que no existan trabajadores que vean mejorado su régimen salarial, para que lo sean en igualdad de condiciones laborales que otros del mismo convenio y de inferior cuantía. Esto es el carácter relacional que caracteriza al principio de igualdad retributiva que aquí se cuestiona se establece al contrario de lo que suele calificarse como trato peyorativo, en este caso para el derecho salarial de los trabajadores, ya que no se pretende igualar al alza a los que sufren una peor e inferior condición, sino que se rebaje el nivel salarial de los mejorados para igualarlos a los que obtienen sus retribuciones del propio convenio. Eso sí, pretensión que se ampara en el entendimiento de que unos y otros trabajadores realizan el mismo trabajo, en similares condiciones y que no puede verse diferenciado por la sola calificación que se otorgue al empleador o por el carácter que éste tenga.

Por tanto, siendo ese el planteamiento sobre el que se ha pronunciado la sentencia recurrida y atendiendo a lo que aquí reitera, en coherencia con lo debatido en la instancia, la parte recurrente, observamos que, en orden al principio de igualdad retributiva que aquí se ha invocado, no hay resorte alguno en el que poder entrar en ese debate en tanto que lo que se pretende por quien actúa como parte actora, en la representación que ostenta de los empleadores, y en una defensa de sus intereses, es reducir los derechos salariales de los trabajadores a los que va dirigido el art. 29.2 del Convenio, bajo lo que califica o podría calificarse de doble escala salarial que, a su entender, conculca el principio de igualdad retributiva de los trabajadores. Y esa pretensión, que no es formulada por los trabajadores o quienes les representan y respecto de los que tienen peor condición retributiva, lo que está tratando de expulsar del convenio no es un tratamiento peyorativo sino una previsión favorable para determinados trabajadores a los que se le quiere aplicar un régimen retributivo diferente pero más beneficioso en supuestos o situaciones concretas.

Cuestión distinta y que parece ser la razón de la pretensión es que esa previsión convencional pueda ser analizada desde las disposiciones que rigen la libre competencia (que aquí identificamos con el art. 38 de la CE, en relación con el art. 1.1 de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia) y que no es el ámbito de decisión que se ha traído al recurso.

En efecto, como se advierte de lo cuestionado en la instancia, para la parte demandante el régimen del art. 29.2 implica que los CEEs que no tengan la condición de iniciativa social, cuando contraten con terceros, incluida la Administración pública, tienen que asumir mayores costes salariales. Ello es evidente desde el redactado del citado precepto convencional. A partir de ahí, la demandante realmente sostiene que está afectada la competitividad de quienes no son CEEs de iniciativa social, colocándoles en inferioridad de condiciones respecto de los demás centros y limitando la expansión de su actividad. Si ello es así, lo que está queriendo poner de manifiesto, bajo el paraguas del principio de igualdad retributiva, es que se estaría contraviniendo el régimen de defensa de la competencia en tanto que el referido convenio colectivo, en esa previsión, pudiera incurrir, no una vulneración del principio de igualdad en el carácter relacional que aquí se ha traído concretamente, sino en una conducta colusoria contra quienes representa la parte actora, al interferir, con ese mandato convencional, en su actividad frente a terceros, imponiendo mayores costes salariales que no estarían presentes en la que hicieran los otros CEEs. Pero eso no es lo que aquí se identifica como preceptos implicados.

El art. 29.2 del Convenio colectivo asegura a todos los trabajadores la misma retribución, incluso cuando no siendo de iniciativa social la aplicación del nivel retributivo de los trabajadores de las empresas clientes resulte ser inferior a la que procede del convenio colectivo impugnado. Y la excepción lo es cuando la que perciban los trabajadores de los terceros o de la Administración pública, en aplicación de sus convenios sean superiores, en cuyo caso ese será el régimen a seguir. Esta última situación, que es que la se quiere suprimir por ilegal, no contraviene el art. 14 de la CE porque estos trabajadores no estarían nunca siendo tratados de peor condición que otros. La demandante no está aquí defendiendo derechos retributivos de los trabajadores



menos favorecidos cuando invoca el principio de igualdad sino otros derechos empresariales que tendrían, fuera del presente procedimiento, otro marco jurídico de defensa y debate.

**QUINTO.** - No obstante, y aunque nos adentremos en las razones ofrecidas por la sentencia recurrida para negar que se haya vulnerado el principio de igualdad, tampoco podríamos asumir las razones que ofrece el recurso para su estimación porque el principio de igualdad, en los términos traídos al debate, no se ha vulnerado.

No olvidamos el mandato del art. 35 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuando en su apartado 1 dice que " 1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación". Como tampoco lo que dispone su apartado 2, en relación a la garantía y efectividad de los derechos de igualdad de trato en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

También tenemos presente que lo que aquí se cuestiona no viene dado por razón de la discapacidad al estar implicados en el precepto convencional solo trabajadores discapacitados, al igual que ha detenerse presente que el empleo que aquí está afectado es el empleo protegido ( art. 37.2 y 43 a 46 del citado RDL 1/2013).

Pues bien y siguiendo el discurso que nos trae la parte recurrente, la titularidad del centro no es a lo que atiende la sentencia recurrida para desestimar la vulneración del principio de igualdad y la justificación de que no estamos antes CEEs de igual signo, sino que atiende a otra de sus características, en particular al régimen de financiación y. en concreto, al destino de sus beneficios, sin que todo el marco normativo que pudiera estar conectado nos lleve a solución diferente a la adoptada en la instancia.

El marco legislativo que se invoca en el recurso nos lleva a entender que aunque todos los CEEs debe atender al mismo objetivo principal, tal y como refería el art. 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos - término, este último que se suprimió por el de discapacitados, por virtud de la D.A. 8ª de la Ley 39/2006- ("aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal"), ello no significa que todos los centros tengan la misma posición a la vista del marco en el que se encuadran y por ello puedan existir o establecer distintos tratamientos para unos y otros que puedan traer causa de las características que tengan, dentro de las referidas legalmente.

Es cierto que, conectado con los principios que inspiraban la Ley de Economía Sostenible, comprometida con el modelo económico de desarrollo sostenible (por cierto, vinculación que está presente en los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) que se marcó ya en 2015 en cuyo apartado 8.5 figura como meta "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor") los CEEs se identifican con las entidades que son reconocidas como de economía social, por medio de las cuales se va a atender un interés colectivo económico o social (así lo expresa el art. 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social) y deben participar y regirse por los principios que las particularizan y orientan, como los que refiere el art. 3. Ahora bien, ese interés colectivo al que pueden atender no nubla el que existan centros con intereses económicos y que, por ello, el legislador haya introducido en el régimen jurídico de aquellas entidades el concepto de ánimo de lucro y su vinculación con los beneficios que obtienen, diferenciándolas en atención al distinto destino que a ellos puedan darse, ya sea a la atención de la iniciativa social o otro interés ajeno a él, otorgando concesiones a unos y no a otros.

En efecto, su régimen jurídico los configura como instrumentos básicos para la integración del discapacitado en el mundo ordinario del trabajo, tal y como ya se indica en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, recogiendo el art. 1 su objetivo principal, pero sin olvidar el art. 5 en el que distingue los centros según sus características diciendo: " a) Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado.

b) Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo.

Junto a ello debemos recordar el mandato del art. 10 del citado RD, en relación con la financiación de los CEEs, en el que indica que se cubrirá, entre otros, por los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro, según se trata de centros que carezcan o no de ánimo de lucro.





E igualmente, evocar el art. 11 que dispone que los CEEs podrán ser subvencionados por la Administración Pública a fin de equilibrar el presupuesto cuando carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

Esto es, en las características de los CEEs siempre ha estado presente su condición de entidades con ánimo de lucro o sin él, al margen de su titularidad, y con clara repercusión de tal distinción en las prerrogativas o concesiones que se reservan para los que no persiguen ese fin lucrativo. Distinción que también se refleja en el Real Decreto Legislativo (RDL) 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, al refundir la anterior normativa que afectaba a los discapacitados de cuyos artículos podemos destacar el 35.4 y 5 y art. 44, al que se une el art. 43 si bien y como seguidamente se dirá, este último en la redacción dada a partir de 2017.

Esa distinción también se plasma en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en cuya Disposición Adicional Cuarta sigue regulando los contratos reservados con la especificación de que los mismos se aplicarán a CEEs de iniciativa social. Y en correspondencia, en su Disposición Final decimocuarta se modificó el RDL 1/2013, añadiendo el apartado 4 al art. 43 al definir los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social como " aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la *reversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social*, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social".

Sobre esta previsión, debemos destacar que la expresa referencia a la "iniciativa social" con la que se quiere identificar a los CEEs que reúnan las exigencias a la que se anuda dicha condición fue fruto, en la tramitación parlamentaria, de una serie de enmiendas al proyecto de ley -en el que en su texto original nada se decía al respecto-, que fueron asumidas en transacción y votadas por unanimidad en la Ponencia ante el Congreso de los Diputados, en las que se dejaba constancia de la necesidad de hacer esta precisión sobre los CEEs, partiendo del mandato del art. 20 de la Directiva 2014/24/UE e incluso con cita de doctrina comunitaria ( STJUE de 17 de junio de 1997), justificándolas en la existencia de una realidad que, según exponían, ponía de manifiesto que existían centros que no se destinaban realmente a lo que constituye su objeto como es la iniciativa social sino que tenían presentes el ánimo de lucro y la maximización de beneficios, entendiéndose que las entidades sin ánimo de lucro resultaban ser operadores idóneos para cumplir las finalidades sociales del sistema (Enmienda núm. 955, del Sr. Antonio (GMx; Enmienda 25, al art. 11 del proyecto, del Grupo Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea; Enmienda 771 del Grupo Socialista). Es más, aunque en relación con otros preceptos, algunas enmiendas justificaban el trato diferente que debía darse a las entidades de iniciativa social "por su papel fundamental en la configuración y comprensión del actual sistema de servicios sociales, pues, sin exagerar, pudiera decirse que son incluso preexistentes al mismo" (Enmienda 624 al art. 145, del Grupo Socialista) (BOCD de 2 de agosto de 2017). Claramente el legislador configuró a las CEEs de iniciativa social dotándoles de una singular caracterización para la mejor atención a las necesidades del sistema en lo que a los discapacitados se refiere en el ámbito del empleo, garantizándoles un efectivo y pleno ejercicio de ese derecho.

En definitiva, y en lo que es objeto del presente motivo, el marco jurídico al que ha atendido el Convenio Colectivo, al introducir en su régimen salarial un tratamiento singularizado que afecta de los CEEs que no sean de iniciativa social, a la hora de desarrollar su actividad para terceros, siempre y cuando de los convenios de éstos últimos resulten retribuciones superiores, tiene una justificación objetiva y razonable que no solo se corresponde con lo que el propio legislador ha buscado a la hora del tratamiento que ha dado al art. 43.4 del RDL 1/2013, sino que, como refiere la sentencia recurrida, desde la negociación colectiva, y con ese apoyo legal, se está queriendo dar mayor relevancia, mediante una atención más acentuada, a las entidades cuyo modelo responde de forma más relevante y efectiva a la iniciativa social cuando reportan sus beneficios en la atención social y no a otras actividades o, en definitiva, a favor de quienes configuran la entidad. En esos términos se expresa de forma adecuada la sentencia recurrida cuando afirma que los beneficios que obtiene



un CEE de iniciativa social se destinan a "la alimentación de los medios materiales y personales necesarios para alcanzar sus fines, sin la búsqueda de lucro alguno, para lo cual reinvierten todos sus beneficios para alcanzar dichos objetivos sociales".

Y en orden a la contraprestación que dice la parte recurrente que está ausente en ese diferente trato, sin olvidar que lo sería y deberían repercutir a favor de los trabajadores que van a tener que percibir menores retribuciones conforme al propio convenio, la sentencia recurrida ya las advierte cuando refiere que estos trabajadores perjudicados por esa denominada doble escala salarial, al serlo de CEEs de iniciativa social, verán mejoradas sus posibilidades de empleo, ante la mayor apertura del mercado en el que actuar con clara repercusión en los beneficios y el destino que a los mismos se les va a da, dirigido al cumplimiento efectivo de sus objetivos, en consonancia con la voluntad legislativa que se plasmó en la reforma operado en 2017. Esto es, la propia previsión convencional se podría calificar de medida finalista por la que se va a obtener una mayor y adecuada atención a las personas discapacitadas a fin de dotarles de un empleo conforme a sus necesidades (servicios de ajuste personal y social) así como para su incorporación al mercado laboral ordinario, facilitando con ello que sus fuentes de financiación, procedentes de los beneficios, se amplíen y por medio de ellas se mejoren la obtención de los recursos que se precisen para el cumplimiento de sus objetivos sociales. Y ello porque no debemos olvidar que los CEEs de iniciativa social, ya lo sean por carecer de ánimo de lucro o reconocer en sus estatutos el carácter social o ser sociedades mercantiles, en todo caso para tener tal condiciones se deben obligar a la *reversión íntegra de sus beneficios* para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social"

Y como ya dijera la sentencia recurrida, lo que aquí se confirma no entra en contradicción con lo que esta Sala haya resuelto en los asuntos 136/2014 y 2012/2015, en los que el debate era otro diferente.

**SEXTO.** - Doctrina precedente de la Sala.

Además, como ya recoge la sentencia recurrida, esta Sala, en la sentencia de 3 de noviembre de 2004, rec. 180/2003, resolvió un recurso frente a la sentencia que había desestimado la demanda en la que se impugnaba un convenio colectivo y, en lo que ahora interesa, se pedía la nulidad " De los preceptos discriminatorios, que infringen el principio de igualdad constitucional tanto para los trabajadores como para los centros y especialmente del artículo 2, (salvo el primer párrafo), y las tablas salariales especiales, en cuanto establece diferencias entre los distintos centros especiales de empleo a efectos de quedar sujetos al convenio específico que se pacta, al del sector o a una tabla salarial específica".

Esta Sala confirmó la decisión de instancia diciendo que "No se ha producido la infracción del artículo 14 CE , que el recurrente alega con fundamento en que el convenio beneficia a unos centros de empleo en los que tiene mayor representación en detrimento de otros. A tenor de la jurisprudencia ordinaria y constitucional no puede sostenerse que sea contrario a la igualdad, el tratamiento diferente, pues lo que exige el principio de igualdad, que proclame el artículo 14 CE , es que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, de modo que lo que no puede admitirse es la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de justificación por no venir justificados en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados ( STS 30 de abril de 1994 y 1 de junio de 1996 ).

No cabe sostener, en el caso que nos ocupa, que la desigualdad establecida en el convenio este desprovista de justificación objetiva y razonable. No son iguales los supuestos de hecho, ni existe igualdad de situación en los centros regulados por el convenio. Los centros de empleo de economía social y sin ánimo de lucro reúnen características singulares, que justifican el tratamiento diferenciado respecto a otros centros con otra estructura o modelo empresarial. Así, pues, la dispar regulación ni viola el principio de igualdad ante la ley - convenio-, ni mucho menos viene afectado por el móvil discriminatorio que se tipifica en el repetido artículo 14 C.E ., y se recuerda en el artículo 17 ET"

**SÉPTIMO.** - Lo anteriormente expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida, sin hacer expresa imposición de costas a tenor del art. 235.2 de la LRJS.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:



1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Javier Jiménez de Eugenio, en nombre y representación de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo.

2º.- Confirmar la sentencia de 14 de noviembre de 2019, aclarada por auto de 20 de noviembre de 2019, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 207/2019, seguido a instancia de dicha Confederación contra la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS), CECE, EyG, ANCEE, Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CCOO), FeSP-UGT, Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) y CIG, sobre Impugnación de Convenio Colectivo.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ