

PROPUESTA AMPLIACIÓN DE LOS PUESTOS DE ESTABILIZACIÓN EN PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD.

Desde la sección sindical queremos presentar una propuesta para que sea tomada en consideración respecto convocatoria 1/2002 de procesos selectivos para la cobertura de puestos de trabajo fijo en la Corporación RTVE; basada en los siguientes hechos:



DIRECCIÓN ÁREA
RELACIONES LABORALES

entrada 827 fecha 04/09/2024
salida..... fecha.....

PRIMERO.

Entre los valores de la Corporación RTVE está la **promoción e integración de las personas con discapacidad** a todos los niveles y favorecer su inclusión plena. Esta es una línea estratégica de trabajo en cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030. Desde la especial atención al seguimiento y retransmisión de los juegos paralímpicos, siguiendo por toda la programación dedicada en sus distintos canales, y a los proyectos con el apoyo de la Corporación de servicio público, como el **Plan de Afloramiento** dentro de la empresa para promover la sensibilización y concienciación sobre la discapacidad.

Dentro de estas actuaciones de integración, en la campaña de concienciación de diciembre de 2022 con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad y titulada "Luchemos por la inclusión de las personas con discapacidad (enlace <https://www.rtve.es/rtve/20221130/luchemos-inclusion-personas-discapacidad-nueva-campana-rtve/2410531.shtml>), se reconocía la siguiente realidad:

"...la inclusión real todavía está lejos. Una de cada tres personas con discapacidad está en riesgo de pobreza y/o exclusión social y su participación en el mercado laboral continúa siendo muy baja comparada con la de las personas sin discapacidad, un 34,4 % frente a un 77,7 %. La campaña Objetivo RTVE pretende concienciar sobre esta realidad y fomentar la igualdad de oportunidades.

Con ella, RTVE busca además contribuir a la difusión y cumplimiento de la Agenda 2030, especialmente del ODS 10, que trabaja por la reducción de las desigualdades y la inclusión social, económica y política de todas las personas sin distinción."

SEGUNDO.

El artículo 35 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establece las garantías del derecho al trabajo de las personas con certificado de discapacidad, indicando que dichas personas tienen derecho al trabajo en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. De este modo, existirá discriminación directa cuando una persona con acreditada discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.



El artículo 40 aborda las medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.

“Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.”

En esta misma ley general de derechos de las personas con certificado de discapacidad, el artículo 63 define la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades:

“Se entiende que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con certificado de discapacidad, definidas en el artículo 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.”

El apartado 3 del artículo 64 establece que las garantías del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con certificado de discapacidad previstas en este título, tendrán carácter supletorio respecto a lo previsto en la legislación laboral.

El artículo 42 fija la **Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad**:

“1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa....”

En la actualidad, el citado 2% de los efectivos totales en RTVE no habría sido alcanzado.

TERCERO.

El artículo. 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y aplicable a las sociedades mercantiles estatales, establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la

compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

CUARTO.

La Corporación de Radio y Televisión Española ha convocado procesos selectivos para la cobertura de puestos de trabajo fijo conforme a las bases generales publicadas desde el pasado 21 de diciembre de 2022, y posteriormente el 22 de marzo de 2024 en su versión adaptada tras el acuerdo transaccional homologado por la sala de lo social de la Audiencia Nacional en los autos del conflicto colectivo 154/2023.

Según se recoge en la **convocatoria 1/2022**, los puestos quedan enmarcados en dos procesos distintos a partir de su procedencia. Por un lado, 1055 ofertados con cargo a la tasa de reposición, y otras 415 plazas convocadas con cargo a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal autorizada por las distintas resoluciones indicadas en las ampliaciones de la convocatoria publicadas el 30 de junio de 2022 y el 22 de diciembre de 2023.

Las resoluciones correspondientes a la ampliación de convocatoria publicada el 30 de junio son las siguientes:

“Las Disposiciones adicionales sexta a octava, y el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo, que habilitan la contratación indefinida por sociedades mercantiles públicas vinculada a la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, habiéndose autorizado para la Corporación RTVE por resolución del Ministerio de Hacienda y Función Pública, un número de 269 contrataciones.

La Disposición adicional vigésima novena de la de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, apartado uno 7, habiéndose autorizado para la Corporación RTVE por resolución conjunta del Ministerio de Hacienda y del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de 46 de contrataciones, incluidas en la convocatoria de 22 de diciembre de 2020.”

Por tanto, las 415 plazas convocadas con cargo a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal se ofertan con cargo a distintas disposiciones de diferentes leyes, no vinculándose forzosamente a la Ley 20/21.

QUINTO.

Según establecen estas mismas bases generales publicadas el 22 de marzo de 2024:

“Se reservan determinadas plazas de las 1055 ofertadas con cargo a la tasa de reposición para ser cubiertas por personas con discapacidad...(.) a través, exclusivamente, del proceso selectivo regulado en el apartado 8 de las presentes bases generales”

El apartado 8 de las bases generales plantea para los 1055 plazas ofertadas una adjudicación por el sistema de concurso oposición con pruebas eliminatorias, mientras que para las 415 convocadas con cargo a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, la adjudicación se produce a través de un concurso de méritos (355 puestos) y de prueba teórica no eliminatoria mas la suma de méritos (60 puestos).

Por tanto, el acceso al empleo a través de los puestos reservados a personas con acreditada discapacidad pasa indefectiblemente por pruebas eliminatorias, mientras que para 355 plazas de esta misma convocatoria el procedimiento carece de cualquier tipo de prueba selectiva y en otras 60 la prueba no es eliminatoria.

SEXTO.

El 18 de mayo de 2023, FSC-CCOO interpuso una demanda de conflicto colectivo contra Corporación Radio Televisión Española S.A., S.M.E (CRTVE), por el incumplimiento de la reserva de un 7% de las plazas totales convocadas a personas con certificado de discapacidad. Posteriormente, el 16 de junio de 2023, La Federación de Espectáculos, Información, Papel y Artes Gráficas de la Confederación General de Trabajadores (FEIPAG-CGT) interpuso otro conflicto colectivo contra Corporación Radio Televisión Española S.A., S.M.E (CRTVE) impugnando varias previsiones de las Bases Generales y las Bases Específicas para la provisión de puestos de trabajo. En su demanda añadía además la no reserva de plazas en los procesos derivados de la estabilización de puestos de trabajo. En la resolución 87/2023 del 4 de julio de 2023, la sala 1 de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda, si bien fueron posteriormente presentados dos recursos de casación, uno por FSC-CCOO y otro por FEIPAG-CGT ante el Tribunal Supremo de Justicia.

La Fiscalía del Tribunal Supremo (Sección Social) estimó procedente el recurso de casación interpuesto por CGT en un informe fechado el 18 de enero de 2024 en base a los dos motivos esgrimidos:

Primer Motivo.- al amparo del artículo 207 d) de la LRJS se denuncia error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos y que demuestran la equivocación del juzgador sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

Segundo motivo.- Infracción de normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia (art. 207 e) de la Ley 36/2011). Vulneración de la Disposición Adicional Primera del EBEP en relación con su artículo 59. Vulneración de los artículos 14 CE y 23.2 CE.

SÉPTIMO.

La sentencia estimatoria número 162/2024 de la Sección Cuarta de la Sala lo Contencioso-Administrativa del **Tribunal Supremo** ha declarado la nulidad contra el Real Decreto 408/2022 con respecto a las 573 plazas de Secretarios e Interventores de la Administración Local, por cuanto su sistema de selección a través exclusivamente de concurso de méritos no prevé la reserva legal para personas con acreditada discapacidad.

En la interposición del recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 408/2022, se alude al incumplimiento de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Como argumento adicional, trae a colación una recomendación del Defensor del Pueblo, que insta a la Administración a **incluir la reserva legal para personas con certificado de discapacidad también respecto a las plazas cuyo sistema de selección haya de ser el de concurso de méritos.**

Dentro de los Fundamentos de Derecho del fallo judicial, el tercero reconoce un hecho fundamental:

“En cuanto al otro argumento del Abogado del Estado, no es evidente e innegable que en un concurso, al deberse valorar solo los méritos ya adquiridos por los aspirantes, no tenga sentido la medida de acción positiva aquí examinada. Siempre cabe razonablemente pensar que al aspirante en situación de discapacidad le ha costado más que a otros lograr determinados méritos.”

OCTAVO.

La sentencia número 1273/2024 de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, en su fallo estima en parte el recurso interpuesto por FETAP-CGT contra el Real Decreto 407/2022 de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022 y contra el Real Decreto 408/2022 de 24 de mayo por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización del empleo público en la Administración General del Estado correspondiente a la ley 20/2021 de 28 de diciembre. De este modo, **declara la nulidad** del Real Decreto 408/2022 de 24 de mayo en la medida en que **para las plazas cuyo sistema de selección sea el concurso no prevé la reserva legal para personas con acreditada discapacidad.**

En el propio Fundamento de Derecho se acepta la jurisprudencia en relación con la sentencia nº 162/2024, de 1 de febrero (recurso nº 721/2022):

“Por tanto, debemos seguir ahora el mismo criterio y acoger el recurso contencioso-administrativo en este punto pues la ilegalidad del Real Decreto 408/2022 por la omisión apreciada en esa sentencia número 162/2024 respecto de las plazas de Secretarios e Interventores de la Administración Local ha de extenderse a todas en las que el sistema de selección sea el concurso.”



NOVENO.

Actualmente nos encontramos en la fase de instrucción del recurso de casación en la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, interpuesto por la Federación de Espectáculos, Información, Papel y Artes Gráficas de CGT contra la resolución 87/2023 del 4 de julio de 2023, la sala 1 de lo Social de la Audiencia Nacional. El juicio oral podría tener lugar posteriormente al 31 de diciembre de 2024, fecha en la cual deben de estar ya concluidos los procesos con cargo a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, según dicta la ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Tanto por el informe de la Fiscalía del Tribunal Supremo favorable al recurso de casación como por la jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo, también favorable a la obligatoria reserva expresa de puestos para personas con certificado de discapacidad en los procesos derivados de la estabilización del empleo temporal a través de concurso de méritos, la próxima resolución del recurso de casación interpuesto por CGT podría conllevar la **anulación parcial de los procesos con cargo a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal previstos en la convocatoria 1/2022**, descritos en los puntos 6 y 7 de sus bases generales.

DÉCIMO.

Las plazas reservadas a personas con certificado de discapacidad solo se ofertan en los destinos de Madrid y Barcelona, y solamente en 9 de las 53 ocupaciones tipo o especialidades presentes en la convocatoria 1/2022. En 6 de estas ocupaciones tipo sin ningún puesto destinado a personas con certificado de discapacidad, se ofertan más de 20 plazas, en contradicción con el artículo 18 del convenio colectivo de la Corporación sobre nuevas incorporaciones:

“En aplicación de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o de la legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 plazas se podrá reservar un porcentaje de plazas para su cobertura por este colectivo..”

UNDÉCIMO.

Las pruebas eliminatorias teóricas escritas de conocimientos de carácter objetivo ya realizadas hasta el momento para las tres ocupaciones tipo con puestos reservados (gestión administrativa, técnica de equipos y sistemas electrónicos y técnica informática) solo fueron superadas por 6 personas para las 28 plazas ofertadas (porcentaje de un 21,4%). Si bien habría que considerar la selección y criba posterior correspondiente de la prueba/s práctica/s eliminatoria/s para los puestos reservados para personas con certificado de discapacidad, manteniendo este porcentaje aludido para el resto de dichos puestos, no se incorporarían más de 22 personas a la Corporación RTVE en este proceso de puestos reservados a personas con la certificación de discapacidad. Esta probable situación reforzaría así la **actual insuficiencia del 2% de los efectivos totales** en el seno de la plantilla de la Corporación RTVE y ahondaría en la desigualdad de oportunidades.

DUODÉCIMO.

La distribución y clasificación de los puestos generados por las vacantes definitivas correspondientes al año 2023 y que se concretan en la **Tasa de Reposición Ordinaria Autorizada de 2024** no ha sido todavía publicada en su totalidad. El compromiso de la Dirección de Recursos Humanos y Organización plasmado en el acuerdo transaccional homologado por la sala de lo social de la Audiencia Nacional en los autos de conflicto colectivo 154/2023, es destinar al menos el 20% adicional en las **áreas técnicas, estructura territorial y Orquesta Sinfónica y Coro**. Esta necesidad coincide plenamente con los destinos geográficos y ocupaciones tipo o especialidades ausentes en las plazas reservadas a personas con discapacidad.

DECIMOTERCERO.

Desde la publicación inicial de las bases generales de la convocatoria el 21 de diciembre de 2022, los puestos ofertados en los distintos procesos han sido incrementados sustancialmente con la pertinente autorización de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales y la Secretaría General de la Función Pública, aun siendo ya adjudicados distintos puestos en varias ocupaciones tipo.

En virtud de los hechos descritos, desde la Sección Sindical CGT RTVE queremos presentar ante la Dirección de la Corporación RTVE la siguiente:

PROPUESTA.

Ampliación en 30 puestos del proceso de concurso de méritos para cumplir estrictamente la reserva del 7% de **plazas reservadas para personas con la certificación de discapacidad** en los procesos con cargo a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, **abriendo por consiguiente un nuevo periodo de inscripción exclusivo al efecto**. Entre las nuevas plazas reservadas, proponemos igualmente la inclusión de las correspondientes a ocupaciones tipo con más de 20 puestos convocados como Diseño Gráfico, Montaje de Equipos Audiovisuales, Documentación... (además de las estimadas conveniente en otras categorías) y otros destinos geográficos distintos a Madrid y Barcelona.

Estos nuevos puestos convocados podrían sustraerse de las próximas tasas de reposición ordinarias autorizadas de tal modo que no supondrían el incremento de gastos ni de personal requeridos por la ley 20/21. Por ende, responder al criterio de puestos estructurales.

Con esta ampliación de puestos en el proceso destinado a la estabilización del empleo temporal mediante concurso de méritos exclusivamente, la Corporación RTVE aseguraría importantes resultados objetivos:



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical RTVE

cgt@rtve.es

- Cumplimiento tangible del compromiso con la plena inclusión y promoción de las personas con acreditada discapacidad.
- Garantía en la cobertura del 2% de puestos reservados en la Corporación RTVE a las personas poseedoras del certificado de discapacidad (Artículo 42, Real Decreto Legislativo 1/2013)
- Incremento inmediato del número de efectivos destinados a la estructura territorial y áreas operativas con carencias de personal (acuerdo transaccional).
- Eliminación de los posibles riesgos derivados de un fallo del Tribunal Supremo en la anulación de puestos generados por los procesos con cargo a la tasa adicional de estabilización del empleo en la convocatoria 1/2022.

Esperamos que la presente propuesta sea tomada en consideración por la Dirección de Recursos Humanos y Organización en RTVE con el fin de solicitar su autorización pertinente a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales y a la Secretaría de Estado de la Función Pública.

Atentamente.

