



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00106/2023

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

SENTENCIA Nº106/2023

Fecha de Juicio: 19/09/2023

Fecha Sentencia: 05/10/2023

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000154 /2023

Ponente: JUAN CARLOS BARRERO

Demandante/s: FEDERACIÓN ESPECTÁCULOS, INFORMACIÓN Y GRÁFICAS CGT (FEIPAG-CGT)

Demandado/s: CORPORACIÓN RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA SA SME (CRTVE)

Interesados: USO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE COMUNICACION Y DIFUSION, COMISIONES OBRERAS, UGT,

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *La Federación de Espectáculos, Información, Papel y Artes Gráficas de la Confederación General de Trabajadores (FEIPAG-CGT) interpone conflicto colectivo contra Corporación Radio Televisión Española S.A., S.M.E (CRTVE), siendo partes interesadas Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Independiente de Comunicación y Difusión (SICD), Unión Sindical Obrera (USO), impugnando varias previsiones de las Bases Generales y las Bases Específicas para la provisión de puestos de trabajo, estimándose parcialmente, y declarando la nulidad de los Anexos 5 y 6 de las Bases Generales, así como la Base 3ª de las Bases Generales y Específicas.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: MAD
NIG: 28079 24 4 2023 0000163
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000154 /2023

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr. [REDACTED]

SENTENCIA Nº 106/2023

ILMO. SR.PRESIDENTE:

[REDACTED]

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

[REDACTED]

En MADRID, a cinco de octubre de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000154 /2023 seguido por demanda de FEDERACIÓN ESPECTÁCULOS, INFORMACIÓN Y GRÁFICAS CGT (FEIPAG-CGT) (Letrada D^a [REDACTED]), contra CORPORACIÓN RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA SA SME (CRTVE) (Abogado del Estado D. [REDACTED]), siendo partes interesadas: USO (Letrada D^a [REDACTED]), SINDICATO INDEPENDIENTE DE COMUNICACION Y DIFUSION (Letrado D. [REDACTED]), COMISIONES OBRERAS (Letrado D. [REDACTED]), UGT (Letrado D. [REDACTED]), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. [REDACTED].

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 16 de junio de 2023 fue interpuesta demanda de conflicto colectivo por la Federación de Espectáculos, Información, Papel y Artes Gráficas de Confederación General de Trabajadores (FEIPAG-CGT) contra Corporación Radio Televisión Española S.A., S.M.E (CRTVE), siendo partes interesadas Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Independiente de Comunicación y Difusión (SICD), Unión Sindical Obrera (USO).

Segundo.- Con fecha 19 de junio de 2023 se acumuló el presente procedimiento al procedimiento de conflicto colectivo 127/2023. En el acto del juicio señalado en el procedimiento 127/23 y a la vista de las alegaciones realizadas en él por CRTVE, UGT y SICD, se procedió a la desacumulación del presente procedimiento.

Tercero.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de 28 de junio de 2023, acordándose su registro, y designado ponente, se citó a las partes el día 19 de septiembre de 2023, a las 10:00 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Cuarto.- Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, y en el acto de conciliación previa alcanzaron el acuerdo de estar a lo que se resuelva en el recurso de casación planteado frente a la Sentencia nº 87/2023 de esta Sala dictada con fecha 4 de julio de 2023 en el procedimiento nº 127/2023, respecto a las tres primeras pretensiones formuladas en el suplico de la demanda rectora de las presentes actuaciones relativas a la reserva de un 7% de las plazas convocadas para personas con discapacidad, no alcanzándose acuerdo respecto del resto de pretensiones formuladas en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, teniendo, por tanto, lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

Quinto.- De conformidad con lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

La parte demandante (FEIPAG-CGT) se ratifica en su demanda y concreta que el objeto de la litis se circunscribe a que tanto la exigencia de experiencia profesional como requisito de participación y la configuración de la valoración de la experiencia profesional en procesos selectivos convocados por CRTVE, e identificados en la demanda, vulneran los principios de igualdad, mérito y capacidad a los que resulta sometido CRTVE en su condición de sociedad mercantil estatal.

La parte demandada (CRTVE) considera que se dan las excepciones procesales de incumplimiento del requisito de conciliación previa ante la Comisión Paritaria ex artículo 4.2.3 del Convenio Colectivo de CRTVE y artículos 69 y 74 de la LRJS; inadecuación de procedimiento por cuanto en el momento de interponer la demanda el posible conflicto colectivo ya se había individualizado al haberse producido la adjudicación de algunas de las plazas convocadas y en otras haberse publicado los listados provisionales y/o definitivos de admitidos; y finalmente se alega la falta de capacidad procesal de la FEIPAG-CGT para interponer la demanda por cuanto la sección sindical de CGT en CRTVE había acordado no impugnar las bases, y no consta que la demanda se haya interpuesto con sujeción a lo previsto en los estatutos de la sección sindical de CGT en CRTVE y los estatutos de FEIPAG-CGT.

Sobre el fondo de la cuestión controvertida la representación letrada de CRTVE sostiene, en primer lugar, que no estamos ante una cuestión de función pública sino de empleo público al



tratarse de una sociedad mercantil estatal, no siendo de aplicación lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, ni las Resoluciones de la Secretaría General de Función Pública.

En relación al requisito de admisión en los procesos selectivos de una determinada experiencia profesional se manifiesta que viene recogido en el artículo 13.2 del Convenio Colectivo de CRTVE y que se trata de un requisito que se justifica objetivamente en el hecho de que se exige solamente un año, coincidente con la duración de los contratos formativos; y solo se contempla para un determinado grupo profesional. No siendo cierto que con dicho requisito se esté impidiendo el acceso al banco de datos contemplado en el artículo 28 del Convenio Colectivo de CRTVE, pues en él se contemplan cuatro posibilidades de acceso al mismo. Se alega también que no es cierto que la Disposición Transitoria 8ª del Convenio Colectivo de CRTVE no permita establecer requisitos.

Respecto a la configuración de la experiencia como mérito a valorar se indica que no es la única circunstancia que se toma en consideración, sino una más y que no resulta determinante por sí sola a la hora de adjudicar las plazas convocadas. Se trata de un mérito cuya configuración en las bases cuestionadas en la demanda se encuentra justificada si atendemos al carácter de servicio público que caracteriza a la CRTVE y que no se da en otras empresas audiovisuales privadas. Además, se afirma que en ninguna de las bases de selección la experiencia supera el 30% del total de la puntuación que se puede obtener, lo que supone que no llega a ser determinante en la adjudicación de las plazas convocadas.

CCOO se adhiere a la demanda y señala que con posterioridad a la publicación de las bases impugnadas se ha ampliado la oferta de plazas, constituyendo una irregularidad que no se haya abierto un nuevo plazo para la presentación de solicitudes.

SIDC se opone a la demanda, adhiriéndose a las excepciones y a las alegaciones sobre la cuestión litigiosa formuladas por la representación letrada de CRTVE.

UGT se opone a la demanda, adhiriéndose a las excepciones y a las alegaciones sobre la cuestión litigiosa formuladas por la representación letrada de CRTVE, planteando la excepción de variación sustancial de la demanda por cuanto las alegaciones al artículo 14 y 23 de la CE contenidas en la demanda no fueron formuladas en su escrito de mediación ante el SIMA.

USO solicita que se dicte una sentencia ajustada a Derecho.

El sindicato accionante contestando a las excepciones procesales planteadas alega, en primer lugar, que se ha cumplido con el trámite de conciliación previa y que, incluso, no siendo una cuestión sujeta a la Comisión Paritaria, se presentó escrito a la misma, cumpliéndose con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de CRTVE. En segundo lugar, sostiene que no cabe apreciar inadecuación de procedimiento por cuanto a la fecha de presentación de la demanda no se había adjudicado ninguna de las plazas convocadas. En tercer lugar, la Federación de CGT actuante tiene plena capacidad procesal para interponer la demanda, habiendo actuado conforme a sus Estatutos. Finalmente, sostiene que no cabe apreciar variación sustancial porque esta se predica de los hechos y pretensiones, que son los mismos en su escrito de mediación ante el SIMA y en la demanda.

Sexto.- En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.- El conflicto colectivo se circunscribe a CRTVE, y afecta a un grupo genérico de trabajadores/as que se concreta en todas aquellas personas trabajadoras que pudieran estar interesadas en acceder a un puesto de los ofertados por CRTVE en las Bases Generales 1/2022 y las Bases Específicas por ocupación tipo elaboradas bajo el marco de aquellas.

Segundo.- La FEIPAG-CGT ostenta legitimación para promover este conflicto al tener constituida sección sindical estatal en CRTVE y representación en el Comité Intercentros, así como implantación suficiente en el sector.

Tercero.- Las relaciones laborales en el seno de la empresa se rigen por el III Convenio Colectivo de la CRTVE, publicado en el BOE con fecha 22 de diciembre de 2020 (código de convenio 9010058201201), modificado parcialmente mediante Acuerdo de la Comisión Negociadora, publicado en el BOE de fecha 2 de diciembre de 2022.

Cuarto.- Con fecha 21 de diciembre de 2022, la CRTVE publica las Bases Generales de la convocatoria 1/2022 para la cobertura de puestos de trabajo de personal fijo que, de acuerdo a su preámbulo *“tienen por objeto regular los aspectos generales de los procesos selectivos de cobertura”*, afirmando que *“el desarrollo de dichos procesos selectivos, previstos en la Disposición transitoria octava del III Convenio Colectivo de RTVE, se regirá por los principios de libre concurrencia, publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, igualdad, mérito, capacidad, agilidad en los procesos de selección para la cobertura de los puestos ofertados y promoción del equilibrio entre mujeres y hombres teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo y la perspectiva de género”*.

Quinto.- En las Bases Generales 1/2022 se convocan 315 puestos al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, de las que 215 plazas se proveerán mediante un concurso de méritos y 60 plazas se cubrirán mediante concurso-oposición, sin pruebas eliminatorias, y 767 plazas al amparo de habilitaciones vinculadas a las tasas de reposición ordinarias mediante concurso-oposición con pruebas eliminatorias.

Sexto.- Con fecha 11 de septiembre de 2023, la CRTVE procede a ampliar el número de plazas ofertadas vinculadas a las tasas de reposición ordinarias en número 288, lo que supone un total de plazas convocadas de 955.

Séptimo.- De acuerdo con lo establecido en la Base 1ª de las Bases Generales de la convocatoria 1/2022, el desarrollo de la convocatoria se producirá publicando primeramente las bases generales que *incluirán “el listado de los puestos convocados con indicación del tipo de proceso selectivo de cobertura, el grupo profesional y en su caso subgrupo profesional, ámbito ocupacional, ocupación tipo y destino geográfico (entendido como centro de trabajo), así como el número y distribución de los puestos reservados a favor de personas con discapacidad, los requisitos generales que deben cumplir las personas para optar a cualquier puesto de los convocados, el sistema de presentación y admisión de las solicitudes de participación, la descripción general de los distintos procesos selectivos de cobertura, los baremos de méritos aplicables, la formalización de los contratos indefinidos, la incorporación a los puestos fijos, la creación de una bolsa de reserva de puntuaciones y el acceso al banco de datos de selección y contratación temporal de RTVE. El listado de los puestos convocados se adjunta como Anexo 1 y un mayor detalle de los mismos como Anexo 7”*. A continuación se publicarán las bases específicas en la que se determinarán,

“entre otros aspectos, las características y condiciones de los puestos convocados, los requisitos específicos de participación en función del puesto al que se opte, la descripción de cada proceso selectivo fijando la prueba o pruebas de carácter objetivo que, en su caso, deban realizarse (pruebas que podrán ser diferentes para cada tipo de ocupación tipo y en su caso especialidad), el sistema de valoración de dichas pruebas, el sistema de adjudicación de puestos, la composición de los comités de valoración y el programa de materias sobre el que versará la prueba o pruebas a realizar”.

En la Base 3ª se establecen todos los requisitos generales que deben cumplir las personas solicitantes, incluyéndose entre ellos el de *“tener la experiencia profesional mínima demostrable que, en su caso, exijan las bases específicas para el puesto al que se opta”.*

En la Base 4ª dedicada a regular la presentación de las solicitudes de participación se contempla que la experiencia profesional se acreditará *“presentando todos los siguientes documentos: - Informe de Vida Laboral expedido por la TGSS que justifique la experiencia requerida o valorable. Dicho informe deberá haber sido obtenido en el plazo máximo de los 45 días naturales anteriores al momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes. Dicho documento servirá, asimismo, para verificar que la persona candidata no cumple los requisitos establecidos en el artículo 99.1 del III Convenio colectivo de RTVE como causa de extinción de la relación laboral a la edad ordinaria de jubilación. - Aportación del currículum vitae (CV) deberá cumplimentarse en el modelo establecido por RTVE (Anexo 2 de las presentes bases). No se valorarán los datos reflejados que no estén acreditados en el Informe de Vida Laboral. - Certificado expedido por la empresa o entidad en la que haya trabajado la persona candidata en el que se especifique el puesto, las funciones desempeñadas y el período de duración de las mismas. El Certificado de Funciones deberá cumplimentarse en el modelo establecido por RTVE y presentarse firmado y sellado por un representante legal de la empresa o entidad (Anexo 3 de las presentes bases). En el caso de experiencia profesional por cuenta propia, o por cuenta ajena en empresas o entidades extinguidas o desaparecidas, deberá aportarse una declaración jurada de la persona candidata en el modelo igualmente establecido por RTVE (Anexo 4 de las presentes bases) en la que se especifique el puesto, las funciones desempeñadas y el período de duración de las mismas, pudiendo RTVE exigir documentación adicional a efectos de su verificación. No se valorarán los datos reflejados que no estén acreditados en el Informe de Vida Laboral. - No será necesario acreditar (pero sí indicar en la solicitud de participación) la experiencia profesional obtenida en RTVE mediante contratos laborales por figurar ya en los archivos de la empresa”.*

En la Base 6ª se establece que *“los puestos convocados al amparo de las Disposiciones Adicionales Sexta, Séptima y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público (en lo sucesivo ley 20/2021) se adjudicarán por el sistema de concurso de méritos aplicando el baremo fijado en el Anexo 5 de las presentes bases generales”.*

En la Base 7ª se determina que *“los puestos convocados al amparo del artículo 2 y la Disposición adicional séptima de la ley 20/2021 se adjudicarán por el sistema de concurso-oposición sin pruebas eliminatorias en la fase de oposición aplicando el baremo fijado en el Anexo 5 de las presentes bases generales”.* La fase de oposición consistirá en una única prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo por ocupación tipo y en su caso especialidad que no tendrá carácter eliminatorio. La puntuación final se obtendrá de sumar *“el resultado de la prueba teórica escrita (que pesará un 60% de la puntuación total) y la valoración de los méritos del Anexo 5 de las presentes bases generales (que pesará el otro 40% de la puntuación total)”.*

En el Anexo 5 se establecen como méritos a valorar la experiencia profesional, la formación, superación de concursos oposición en CRTVE desde 2007 y ocupar a 30 de junio de 2022 la plaza objeto de convocatoria, estableciéndose su valoración en los siguientes términos:

“1. Antigüedad en la ocupación tipo en RTVE: 5 puntos por cada año de servicios en la misma ocupación tipo o superior análoga desde el 1 de enero de 2007, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 75 puntos.

2. Antigüedad en el ámbito ocupacional en RTVE: 3,5 puntos por cada año de servicios prestados desde 1 de enero de 2007 en distinta ocupación tipo del mismo ámbito de ocupación desde 2007 al que se opta prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 puntos.

3. Antigüedad en RTVE: 1 punto por cada año de servicios prestados desde el 1 de enero de 2007 en distinto ámbito ocupacional al que se opta, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año. Máximo 15 puntos.

4. La Prestación de servicios en puestos análogos al que se opta en el resto del sector público, prestados desde el 1 de enero de 2007: 1 punto por cada año de servicios, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año. Máximo 15 puntos.

5. Cursos de formación (solo se considerarán los cursos de 15 o más horas relacionados con la actividad de la CRTVE) realizados en el IRTVE desde el 1 de enero de 2007: 1 punto por cada 25 horas de formación. Máximo 5 puntos.

6. Otros cursos de formación realizados por Organismos Públicos u homologados (solo se considerarán los cursos de 25 horas o más relacionados con la actividad de la CRTVE): 1 punto por cada 25 horas de formación. Máximo 5 puntos.

7. La superación de concursos de oposición en RTVE desde 2007 en la misma ocupación tipo: 10 puntos.

8. Ocupar a 30 de junio de 2022, fecha de publicación de la Convocatoria 1/2022 (ampliación) de procesos selectivos de estabilización de empleo temporal de acuerdo a la Ley 20/2021, la concreta plaza que sea objeto de convocatoria. Se aplica únicamente respecto a la plaza de que se trate y éstas se identifican con asterisco en el Anexo 7: 15 puntos.

[...]

Los méritos se valorarán hasta un máximo de 100 puntos por persona candidata y se valorarán hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria.

[...]

La formación y experiencia que sea requisito para optar a las plazas convocadas no será valorada como mérito”.

En la Base 8ª se establece que “las plazas convocadas al amparo de habilitaciones vinculadas a tasas de reposición ordinarias tendrán las siguientes fases:

- *Fase eliminatoria de prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo por cada ocupación tipo y en su caso especialidad, que será común para el procedimiento previsto en el apartado 7 de las presentes bases y para el procedimiento interno de promoción y cambio de ocupación tipo que se desarrolle de forma paralela. Esta fase tendrá carácter eliminatorio por lo que solo la superarán las personas candidatas que hayan alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.*

- *Fase de valoración de méritos de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio. Se aplicará la valoración de los méritos fijados en el Anexo 6 de las presentes bases generales. [...]*

• Fase de prueba práctica o de otras pruebas adicionales que en su caso se establezcan en las bases específicas para cada ocupación tipo o especialidad ofertado, bases que determinarán su carácter eliminatorio, o no, y el peso de la/s misma/s dentro de la puntuación del 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen.

[...]

El conjunto de la prueba o pruebas establecidas en las bases específicas tendrá un peso del 60% del total de la puntuación total y el baremo de méritos previsto el Anexo 6 de las presentes bases generales pesará el restante 40%”.

En el Anexo 6 se establecen como méritos a valorar la experiencia profesional, idiomas, la formación, superación de procesos selectivos estableciéndose su valoración en los siguientes términos:

“1. Antigüedad en la ocupación tipo en RTVE: 5 puntos por cada año de servicios en la misma ocupación tipo o superior análoga desde 1 de enero de 2007, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 60 puntos. [...]

2. Antigüedad en el ámbito ocupacional en RTVE: 3,5 puntos por cada año de servicios prestados desde 1 de enero de 2007 en distinta ocupación tipo del mismo ámbito de ocupación al que se opta prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 puntos. [...]

3. Antigüedad en RTVE: 1 punto por cada año de servicios prestados desde 1 de enero de 2007 en distinto ámbito ocupacional que se opta, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 puntos. [...]

4. La Prestación de servicios en puestos análogos al que se opta en otras empresas audiovisuales desde el 1 de enero de 2007: 1 punto por cada año de servicios prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 puntos. [...]

5. Idiomas: máximo 6 puntos

- Nivel idioma extranjero C1 o equivalente: 4 puntos*
- Nivel idioma extranjero B2 o equivalente: 3 puntos*
- Nivel idioma extranjero B1 o equivalente: 2 puntos*

[...]

6. Cursos de formación (solo se considerarán los cursos de 15 o más horas relacionados con la actividad de la CRTVE) realizados en el IRTVE desde el 1 de enero de 2007: 1 punto por cada 25 horas de formación. Máximo 5 puntos. [...]

7. Otros cursos de formación realizados por Organismos Públicos u homologados (solo se considerarán los cursos de 25 horas o más relacionados con la actividad de la CRTVE): 1 punto por cada 25 horas de formación. Máximo 5 puntos.

8. Superación de procesos selectivos: 10 puntos a quienes hubieran superado procesos selectivos de empleo fijo a CRTVE desde 2007 en la misma ocupación tipo.

[...]

Los méritos se valorarán hasta un máximo de 100 puntos por persona candidata y se valorarán hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria.

[...]

La formación y experiencia que sea requisito para optar a las plazas convocadas no será valorada como mérito”.

Octavo.- En la Base 3ª de las Bases Específicas para la ocupación tipo de realización televisión (firmadas el 9 de marzo de 2023), para la ocupación tipo de producción (firmadas el 9 de marzo de 2023), para la ocupación tipo de prevención de riesgos laborales (firmadas el 9 de febrero de 2023), para la ocupación tipo de medicina de empresa (firmadas el 10 de mayo de 2023), para la ocupación tipo de información y contenidos (firmadas el 29 de marzo de 2023), para la ocupación tipo de iluminación (firmadas el 20 de febrero de 2023), para la ocupación tipo de gestión (firmadas el 23 de febrero de 2023), para la ocupación tipo de gestión, especialidad-abogado/a (firmadas el 23 de febrero de 2023), para la ocupación tipo de documentación (firmadas el 9 de marzo de 2023), para la ocupación tipo de diseño gráfico (firmadas el 15 de febrero de 2023), para la ocupación tipo de diseño de decorados (firmadas el 20 de febrero de 2023) y para la ocupación tipo de ambientación musical (firmadas el 15 de febrero de 2023), se establece como requisito específico de participación la experiencia de *“haber prestado servicios por un periodo igual o superior al año (365 días) en puesto análogo al que opta, prestados desde el 1 de enero de 2007”*.

Noveno.- En la Base 4.1. de las Bases Específicas para la ocupación tipo de ambientación musical, se establece que el proceso selectivo consistirá en:

- “- Realización de una prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo que tendrá carácter eliminatorio y un peso del 40% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen*
- Valoración de los méritos detallados en el Anexo 6 de las Bases Generales de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio, que supondrá el 40% de la puntuación total*
- Realización de una prueba adicional, también eliminatoria, de carácter práctico, con un peso del 60% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas”*.

Décimo.- En la Base 4.1. de las Bases Específicas para la ocupación tipo de diseño de decorados, de las Bases Específicas para la ocupación tipo de gestión, especialidad-abogado/a, de las Bases Específicas para la ocupación tipo de iluminación, de las Bases Específicas para la ocupación tipo de medicina de empresa, de las Bases Específicas para la ocupación tipo de prevención de riesgos laborales y de las Bases Específicas para la ocupación tipo de producción se establece que el proceso selectivo consistirá en:

- “- Realización de una prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo que tendrá carácter eliminatorio y un peso del 30% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen*
- Valoración de los méritos detallados en el Anexo 6 de las Bases Generales de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio, que supondrá el 40% de la puntuación total*
- Realización de una prueba adicional, también eliminatoria, de carácter práctico, con un peso del 70% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas”*.

Decimoprimer.- En las Bases 4.1. y 4.2 de las Bases Específicas para la ocupación tipo de diseño gráfico y de las Bases Específicas para la ocupación tipo de realización de televisión se establecen dos procesos selectivos que consistirán, respectivamente, en:

“4.1. Proceso de concurso de méritos

Este proceso se realizará de acuerdo a lo establecido en el apartado 6 de las Bases Generales mediante la valoración de méritos detallados en su Anexo 5.

4.2. Proceso de concurso oposición- Turno libre.

El proceso se realizará de acuerdo a lo establecido en el apartado 8 de las Bases Generales y consistirá en:

- Realización de una prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo que tendrá carácter eliminatorio y un peso del 30% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen
- Valoración de los méritos detallados en el Anexo 6 de las Bases Generales de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio, que supondrá el 40% de la puntuación total
- Realización de una prueba adicional, también eliminatoria, de carácter práctico, con un peso del 70% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas”

Decimosegundo.- En las Bases 4.1., 4.2 y 4.3 de las Bases Específicas para la ocupación tipo documentación se establecen tres procesos selectivos que consistirá en:

“4.1. Proceso de concurso de méritos

Este proceso se realizará de acuerdo a la establecido en el apartado 6 de las Bases Generales mediante la valoración de méritos detallados en su Anexo 5.

4.2. Proceso de concurso oposición sin pruebas eliminatorias

Este proceso se realizará de acuerdo a la establecido en el apartado 7 de las Bases Generales y consistirá en la realización de una única prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo de carácter no eliminatorio, que supondrá el 60% de la puntuación total, y en la valoración de los méritos detallados en su Anexo 5, que supondrá el 40% de la puntuación total.

4.3. Proceso de concurso oposición- Turno libre.

El proceso se realizará de acuerdo a lo establecido en el apartado 8 de las Bases Generales y consistirá en:

- Realización de una prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo definida en el punto anterior de las presentes Bases Específicas y que en este proceso tendrá carácter eliminatorio y un peso del 30% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen
- Valoración de los méritos detallados en el Anexo 6 de las Bases Generales de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio, que supondrá el 40% de la puntuación total
- Realización de una prueba adicional, también eliminatoria, de carácter práctico, con un peso del 70% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas.
- Realización de una prueba adicional para acreditar el conocimiento de la lengua cooficial catalana por aquellas personas candidatas que hayan superado la prueba adicional de carácter práctico y que opten a un puesto ofertado en el centro de trabajo BARCELONA (TVE). Dicha prueba será eliminatoria para obtener un puesto ofertado en el centro de trabajo BARCELONA (TVE) si bien no tendrá peso dentro de la puntuación de pruebas objetivas”.

Decimotercero.- En las Bases 4.1. y 4.2 de las Bases Específicas para la ocupación tipo de gestión se establece que el proceso selectivo, tanto para el turno libre como para el turno de discapacidad, consistirá en:

“- Realización de una prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y que tendrá carácter eliminatorio y un peso del 100% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen

- Valoración de los méritos detallados en el Anexo 6 de las Bases Generales de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio, que supondrá el 40% de la puntuación total”.

Decimocuarto.- En la Base 4ª de las Bases Específicas para la ocupación tipo de información y contenidos se establecen cuatro procesos selectivos que consistirán en:

“4.1. Proceso de concurso de méritos

Este proceso se realizará de acuerdo a lo establecido en el apartado 6 de las Bases Generales mediante la valoración de méritos detallados en su Anexo 5.

4.2. Proceso de concurso oposición sin pruebas eliminatorias

Este proceso se realizará de acuerdo a lo establecido en el apartado 7 de las Bases Generales y consistirá en la realización de una única prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo de carácter no eliminatorio, que supondrá el 60% de la puntuación total, y en la valoración de los méritos detallados en su Anexo 5, que supondrá el 40% de la puntuación total.

4.3. Proceso de concurso oposición- Turno libre.

El proceso se realizará de acuerdo a lo establecido en el apartado 8 de las Bases Generales y consistirá en:

- Realización de una prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo definida en el punto anterior de las presentes Bases Específicas y que en este proceso tendrá carácter eliminatorio y un peso del 30% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas que se realicen
- Valoración de los méritos detallados en el Anexo 6 de las Bases Generales de las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita de conocimientos de carácter objetivo y eliminatorio, que supondrá el 40% de la puntuación total
- Realización de una prueba adicional, también eliminatoria, de carácter práctico, con un peso del 70% sobre el 60% de la puntuación total del proceso asignado al total de las pruebas.

4.4. Proceso de concurso oposición- Turno de discapacidad.

El proceso es el mismo que el definido en el punto 4.3. Proceso de concurso oposición- Turno libre de estas Bases Específicas, con la puntualización que la siguiente prueba práctica adicional de carácter objetivo solo podrán realizarla las 72 personas candidatas que, habiendo superado la prueba teórica escrita y una vez aplicada la valoración de méritos, tengan las mejores puntuaciones. La prueba se realizará también a las personas candidatas empatadas con la última puntuación de la nota de corte”.

Decimoquinto.- Los procesos convocados se encuentran en las siguientes fases:

OCUPACIÓN TIPO/ESPECIALIDAD	FECHA INICIO INSCRIPCIÓN	FECHA FIN INSCRIPCIÓN	LISTADO PROV ADMITIDOS/AS	LISTADO DEF ADMITIDOS/AS	PRUEBA TEÓRICA	PUBLICACIÓN LISTADO DEFINITIVO PO TEÓRICA	PRUEBA PRÁCTICA	MÉRITOS P1-P2 PROVISIONALES	MÉRITOS P1-P2 DEFINITIVOS
AMBIENTACION DE	21/02/2023	08/03/2023	24/05/2023	13/06/2023	09/07/2023				
AMBIENTACION	15/02/2023	02/03/2023	19/04/2023	13/06/2023	01/07/2023				
AMBIENTACION	15/02/2023	02/03/2023	19/04/2023	28/06/2023	08/07/2023				
ARQUITECTURA	10/02/2023	25/02/2023	10/04/2023	06/06/2023				21/06/2023	30/06/2023
ARQUITECTURA	10/02/2023	25/02/2023	10/04/2023	06/06/2023				21/06/2023	30/06/2023
DISEÑO DECORADOS	21/02/2023	08/03/2023	03/05/2023	01/09/2023					
DISEÑO GRAFICO	15/02/2023	02/03/2023	28/04/2023	01/09/2023					
DOCUMENTACION	10/03/2023	25/03/2023	14/06/2023	01/09/2023	17/09/2023				
EDICION, MONTAJE Y	24/02/2023	11/03/2023	03/07/2023						
EFFECTOS ESPECIALES	21/02/2023	08/03/2023	24/05/2023						
GESTION	24/02/2023	11/03/2023	02/06/2023	04/09/2023					
GESTION	24/02/2023	11/03/2023	29/05/2023	01/09/2023					
GESTION	21/02/2023	08/03/2023	26/06/2023	04/09/2023					
ILUMINACION	21/02/2023	08/03/2023	02/06/2023	04/09/2023					
IMAGEN PERSONAL	15/02/2023	02/03/2023	28/04/2023	04/09/2023					
INFORMACION	16/02/2023	03/03/2023	14/06/2023						
INFORMACION Y	29/03/2023	13/04/2023	14/07/2023						
INFORMACION Y	11/05/2023	26/05/2023	05/06/2023						
INFORMACION Y	29/03/2023	13/04/2023	12/06/2023						
INFORMACION Y	29/03/2023	13/04/2023	25/05/2023						
INFORMACION Y	29/03/2023	13/04/2023	25/05/2023						
INFORMACION Y	29/03/2023	13/04/2023	25/05/2023						
INFORMACION Y	29/03/2023	13/04/2023	25/05/2023						
INGENIERIA	11/05/2023	26/05/2023	05/06/2023	02/08/2023				31/08/2023	
INGENIERIA	29/03/2023	13/04/2023	29/05/2023	02/08/2023					
INGENIERIA	29/03/2023	13/04/2023	16/06/2023	02/08/2023					

INGENIERIA TECNICA	11/05/2023	26/05/2023	05/06/2023	02/08/2023					
INGENIERIA TECNICA	29/03/2023	13/04/2023	21/06/2023	02/08/2023					
LUMINOTECNIA	21/02/2023	08/03/2023	20/06/2023	02/08/2023					
MECANICA DE	21/02/2023	08/03/2023	26/05/2023	02/08/2023					
MEDICINA DE	11/05/2023	26/05/2023	05/06/2023	14/06/2023	27/06/2023	01/08/2023	27/06/2023		
MONTAJE EQUIPOS	16/02/2023	03/03/2023	26/05/2023	02/08/2023					
PREVENCIÓN	16/02/2023	03/03/2023	03/05/2023	13/06/2023	29/06/2023				
PRODUCCION	10/03/2023	25/03/2023	03/07/2023						
PRODUCCION	24/02/2023	11/03/2023	05/06/2023	01/09/2023					
PROFESOR/A DE	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DE	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DE	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DE	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DE	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DEL	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DEL	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DEL	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROFESOR/A DEL	24/02/2023	11/03/2023	23/05/2023						
PROYECTOS,	10/02/2023	25/02/2023	10/04/2023	06/06/2023				21/06/2023	30/06/2023
REALIZACION	10/03/2023	25/03/2023	04/07/2023						
REALIZACION	19/04/2023	04/05/2023	03/07/2023						
SONIDO	16/02/2023	03/03/2023	16/06/2023						
TECNICA EQUIPOS	21/02/2023	08/03/2023	26/05/2023						
TECNICA EQUIPOS Y	24/02/2023	11/03/2023	26/06/2023	01/09/2023					
TECNICA	29/03/2023	13/04/2023	23/06/2023	01/09/2023					

De todos los procesos convocados, han finalizado los procesos selectivos para cubrir las plazas ofertadas en las ocupaciones tipo Arquitectura Superior, Arquitectura Técnica y Proyectos, Edificación y Obra Civil (Asistencia), publicándose los listados provisionales el 21 de junio de 2023 y los definitivos el 30 de junio de 2023, habiendo suscrito las personas adjudicatarias de las plazas fijas sus contratos indefinidos.

Decimosexto.- Con fecha 12 de junio de 2023 la FEIPAG-CGT remite un escrito, firmado por Don Andrés Martínez Sánchez, en su condición de Secretario General de la Federación demandante, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo solicitándole que se pronuncie respecto a los siguientes aspectos:

“- Si es conforme a los artículos 10 y 18 del Convenio colectivo CRTVE que las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022 para la cobertura de 767 plazas con cargo a la tasa de reposición amparan que una valoración de méritos donde la antigüedad en la ocupación tipo se puntúa con 5 puntos por cada año de servicio hasta un máximo de 60 puntos; la antigüedad en el ámbito ocupacional en RTVE se puntúa con 3,5 puntos por cada año de servicio hasta un máximo de 15 puntos; la antigüedad en RTVE se valora con 1 punto por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de 15 puntos; la prestación de servicios en puestos análogos al que se opta en otras empresas audiovisuales, se valora con 1 punto por cada año de servicios hasta un máximo de 15 puntos.

- Si es conforme a los artículos 10 y 18 del Convenio colectivo CRTVE que las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022 para la cobertura de 315 plazas derivadas de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021 amparan que una valoración de méritos donde la antigüedad en la ocupación tipo se puntúa con 5 puntos por cada año de servicio hasta un máximo de 75 puntos; la antigüedad en el ámbito ocupacional en RTVE se puntúa con 3,5 puntos por cada año de servicio hasta un máximo de 15 puntos; la antigüedad en RTVE se valora con 1 punto por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de 15 puntos; la prestación de servicios en puestos análogos al que se opta en otras empresas audiovisuales, se valora con 1 punto por cada año de servicios hasta un máximo de 15 puntos; ocupar la plaza convocada a fecha 30 de junio de 2022 se puntúa con 15 puntos.

- Si es conforme a la disposición transitoria octava y artículo 18 del Convenio Colectivo CRTVE que las Bases Generales y Específicas de la Convocatoria 1/2022 señaladas en el hecho tercero de este escrito establezcan como requisito para participar en los procesos

selectivos haber prestado servicios por tiempo igual o superior a 365 días en puestos análogos a los que se opta”.

Decimoséptimo.- La solicitud de FEIPAG-CGT fue tratada en la reunión de la Comisión Paritaria de fecha 23 de junio de 2023, concluyendo ésta que *“tanto las Bases Generales como las Específicas de la convocatoria 1/2022 son conformes a los establecido en el vigente Convenio Colectivo para RTVE”.*

Decimooctavo.- Con fecha 15 de junio de 2023 la FEIPAG-CGT presenta instancia de mediación, firmada por Don Andrés Martínez Sánchez, en su condición de Secretario General de la Federación demandante, ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje frente a CRTVE SA, ante la existencia de discrepancias con los requisitos de las bases Generales y específicas y la ponderación de méritos en los procesos selectivos, cuyo contenido es reproducido en la demanda rectora de las presentes actuaciones, celebrándose el 3 de julio de 2023 el acto de conciliación con el resultado de desacuerdo.

Decimonoveno.- La FEIPAG-CGT registra su demanda el día 16 de junio de 2023.

Vigésimo.- De acuerdo a lo previsto en el artículo 6 de sus Estatutos, la FEIPAG-CGT tiene entre sus fines *“la representación, defensa y promoción de los derechos e intereses económicos, sociales, profesionales, sindicales, culturales y éticos de los entes federados y, por tanto, de los afiliados a los mismos”.* Entre las funciones del Pleno, a tenor de lo previsto en el artículo 18 a) de sus Estatutos, se encuentra la de *“adoptar acuerdos relativos a la representación, gestión y defensa de la FGE-CGT y sus afiliados”*, siendo función atribuida al Comité Federal, entre otras según lo previsto en el artículo 21 f) de sus Estatutos, la de *“adoptar acuerdos referentes a la contratación de bienes y servicios, ejercicio de acciones y otorgamiento de poderes”*; teniendo atribuido el Secretario General, de acuerdo al artículo 23 a) y c) de los Estatutos, *“presidir el Comité Federal”* y *“representar a la Federación, suscribir contratos, otorgar poderes y ejecutar toda clase de acciones con la debida autorización del Comité Federal”.*

Vigesimoprimer.- Con fecha 6 de junio de 2023, el Secretario General de la sección estatal de CGT en CRTVE, manifiesta que la sección *“acordó no iniciar -desde la sección y motu proprio- los trámites para la interposición de conflicto colectivo contra las bases de las oposiciones de TRVE. Sin embargo, esta sección respeta a cualquier persona y organismo que inicie dicho conflicto colectivo, no están la sección en contra de que otros entes, ya sean dentro o fuera de la Confederación General del Trabajo (CGT), inicien dicho conflicto”.*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 f) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Segundo y Tercero son pacíficos y no controvertidos.

Los Hechos Cuarto, Quinto y Séptimo de la prueba documental obrante en el descriptor 39.

El Hecho Sexto de la prueba documental obrante en los descriptores 75 y 88.

Los Hechos Octavo a Decimocuarto de la prueba documental obrante en el descriptor 82.

El Hecho Decimoquinto de la prueba documental obrante en el descriptor 54.

El Hecho Decimosexto de la prueba documental obrante en el descriptor 80.

El Hecho Decimoséptimo de la prueba documental obrante en el descriptor 35.

El Hecho Decimoctavo de la prueba documental obrante en los descriptores 24 y 81.

El Hecho Decimonoveno de la prueba documental obrante en el descriptor 2.

El Hecho Vigésimo de la prueba documental obrante en el descriptor 90.

El Hecho Vigesimalprimero de la prueba documental obrante en los descriptores 88 y 95.

TERCERO.- Se alega por CRTVE como primera excepción procesal el incumplimiento del requisito de conciliación previa ante la Comisión Paritaria previsto en el artículo 4.2.3 del Convenio Colectivo de CRTVE que establece que es competencia de la Comisión Paritaria *“entender de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional sobre todos aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de convenio por quienes estén legitimados para ello”*.

Esta Sala no puede acoger la antedicha excepción, por un lado, porque el objeto de la litis no lo constituye la interpretación o aplicación de precepto convencional alguno sino la impugnación de una bases generales y específicas para la provisión de puestos en la demandada por ser contrarias al artículo 14 de la CE y la normativa legal vigente, en ningún momento se fundamenta la pretensión en la vulneración de lo establecido en el convenio colectivo; en consecuencia, no planteándose un problema aplicativo o interpretativo del convenio no resulta necesario acudir a la Comisión Paritaria. Por otro lado, sin que fuera necesario acudir a la Comisión Parita, resulta acreditado que la demandante sí cumplió con el trámite cuya omisión se denuncia por la demandada CRTVE, dado que dirigió escrito a la misma el 12 de junio de 2023 solicitando se pronunciase sobre el ajuste de las bases al convenio vigente; solicitud que fue resuelta en la reunión de la Comisión Paritaria de fecha 23 de junio de 2023.

El único trámite que debía cumplir la demandante era instar la conciliación previa ante el SIMA, resultando acreditado que instó la conciliación con fecha 15 de junio de 2023, que se celebró sin alcanzar acuerdo el 3 de julio de 2023.

CUARTO.- Se alega también por la CRTVE la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo porque en el momento de la interposición de la demanda ya se habían adjudicado algunas de las plazas convocadas por lo que el conflicto se había individualizado y no cabe, en consecuencia, la tramitación del presente conflicto colectivo por ser este inexistente.

Sobre la adecuación o inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la impugnación de una bases para la provisión de puestos de trabajo existe una consolidada jurisprudencia, a la que debe estar esta Sala -por todas, la STS de 26 de febrero de 2013

(Rec. 785/2012), con cita de las SSTs de 24 de julio de 2003 (Rec. 1269/2001), 23 de enero de 2003 (Rec. 86/2002) 17 de junio de 2004 (Rec. 149/2003) y 25 de mayo de 2006 (Rec. 86/2005)- en la que se afirma, en primer lugar, que *“el conflicto colectivo se configura como la modalidad procesal en la que únicamente tienen cabida las pretensiones que busquen una solución fundada en derecho y que afecte a un grupo indiferenciado de trabajadores, en el sentido de que el interés controvertido no será el individual de cada uno de los integrantes del grupo, sino el del grupo mismo, indiferenciadamente considerado, afectando la sentencia que lo resuelva al interés del grupo y no de forma particularizada al de cada uno de los trabajadores que lo integran, aunque en la práctica llegue después a implicar algún efecto para éstos”*; en segundo término, que *“los concursos convocados por las empresas para la cobertura de plazas vacantes, tienen sin duda carácter colectivo al estar capacitado para concursar un grupo indeterminado de trabajadores; cabe asimismo la impugnación de tales concursos, pero solamente mientras se encuentren en las fases anteriores a su resolución, pudiendo impugnarse por el cauce del conflicto colectivo las bases del concurso, pero no las adjudicaciones de las plazas, porque entonces ya no es el grupo el afectado y directamente interesado en el concurso, sino los adjudicatarios de las plazas”*; en tercer lugar, *“una vez que se ha producido adjudicación de plazas a “trabajadores determinados”, aunque sea provisional, los adjudicatarios son «portadores de un interés jurídico necesitado de tutela judicial» que no se puede defender por el cauce del conflicto colectivo, restringido [...] a sujetos dotados de tal condición colectiva”*; finalmente, se sostiene que *“no cabe la menor duda que si se diese viabilidad al conflicto colectivo una vez que las plazas ya habían sido adjudicadas, aunque fuese con carácter provisional, quedarían en manifiesta indefensión los intereses individuales de los trabajadores que habían resultado beneficiados por tales adjudicaciones de plazas, razón por la que, la inadecuación del procedimiento y la consiguiente incompetencia [...] resultan perfectamente ajustadas a derecho, de acuerdo no solo con la regulación propia del conflicto colectivo, sino también, con [...] el criterio de que en aquellos casos en los que existen unos derechos individuales del trabajador que merecen una protección judicial, no cabe ya plantear el conflicto colectivo y debe irse, en cambio, al procedimiento ordinario correspondiente a través de las demandas singulares o plurales que puedan presentarse ante el Juzgado de lo Social que resulte competente”, salvaguardándose así el derecho a la tutela judicial efectiva de los concursantes que de otra manera quedaría comprometido y lesionado.*

Más modernamente, reiterando la anterior jurisprudencia, la STS de 28 de enero de 2020 (Rec. 218/2018), con cita entre otras de la STS de 28 de enero de 2019 (Rec. 148/2019) tras dar cuenta de que en materia de adecuación del proceso de conflicto colectivo para impugnar la convocatoria de vacantes existen pronunciamientos en uno y otro sentido, derivados todos de la aplicación de la misma doctrina *“según el momento de la tramitación de las mismas, y en particular según la existencia o inexistencia de trabajadores individuales afectados in actu por la resolución judicial pretendida”*, señala que *“ha de estarse, por un lado, a la fase en la que se encuentra la convocatoria, y, sobre ello, ver cuál era el que aquella presentaba al momento procesal de interposición de la demanda y no acudir a la situación existente al momento del acto de juicio”*; teniendo presente que *“la presentación de la demanda produce los efectos conocidos como perpetuatio iurisdictionis, perpetuatio legitimacionis, e inmodificabilidad del objeto del proceso. Y, en virtud de este último, la sentencia ha de resolver la situación legal existente en el momento de presentación de la demanda, y contemplada en dicho documento, sin que las alteraciones posteriores del objeto puedan tener relevancia en orden al sentido del fallo, ya que la relación jurídico procesal quedó fijada en los términos expuestos en la demanda”, puesto que, como se ha indicado, existía ya afectación singular de trabajadores concretos en el momento de presentación de la demanda, lo que pudiera no haber acontecido si la parte recurrente hubiera interpuesto aquella en el momento de la convocatoria del concurso-oposición y hubiera solicitado y obtenido, en su caso, las oportunas medidas cautelares suspensivas de*

su efectividad, lo que no efectuó”, de suerte que “entender que el conflicto colectivo pierde sus características por circunstancias ulteriores que no impliquen la satisfacción sobrevinida del objeto afectaría al derecho de tutela de los demandantes y, al mismo tiempo, vaciaría de contenido la salvaguarda del interés general que esta modalidad procesal persigue. La existencia de la acción se delimita en el momento de su ejercicio cuando frente a ella no quepa invocar la excepción de prescripción y, por consiguiente, aquel interés, que la acción de carácter colectivo encierra, no queda enervado por posteriores avatares producidos en relación con situaciones individuales que, como tales, resultan ajenas al núcleo del objeto del pleito”.

Por tanto, nuestra jurisprudencia sitúa el parámetro fundamental para apreciar la adecuación o inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la impugnación de las convocatorias de plazas en la existencia de adjudicación de plazas con anterioridad o posterioridad a la presentación de la demanda, momento en el que queda configurado el objeto de la litis, de suerte que si con anterioridad a la presentación de la demanda ya se hubieran adjudicado, aunque sea provisionalmente, alguna de las plazas convocadas se habría producido una individualización que supone no poder apreciar la existencia de un colectivo genérico de trabajadores afectados, puesto que ya habría trabajadores individuales afectados cuyos derechos no podrían ser tutelados de seguirse un procedimiento de conflicto colectivo; sin embargo, si la demanda se presenta con anterioridad a que se produzca la adjudicación, aun provisional, de alguna de las plazas, al darse un grupo genérico de trabajadores afectados, el cauce procesal adecuado es el del procedimiento de conflicto colectivo.

La aplicación de la jurisprudencia expuesta lleva a esta Sala a desestimar la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la impugnación de las bases generales y específicas de CRTVE objeto de la presente litis por cuanto habiéndose presentado la conciliación ante el SIMA el día 15 de junio de 2023 y habiéndose presentado la demanda en el registro el día 16 de junio de 2023, en ninguna de esas dos fechas se había adjudicado, ni siquiera provisionalmente, ninguna de las plazas convocadas tal y como se desprende el Hecho Probado Decimoquinto, estando todas las convocatorias en fase de desarrollo, salvo tres de ellas -las correspondientes a las ocupaciones tipo Arquitectura Superior, Arquitectura Técnica y Proyectos, Edificación y Obra Civil (Asistencia)- cuyos listados provisionales de méritos se efectuó el día 21 de junio de 2023, con posterioridad a la presentación del acto de conciliación y de la demanda.

QUINTO.- Como última excepción procesal alega CRTVE la falta de capacidad procesal de la FEIPAG-CGT para interponer la demanda por cuanto la sección sindical de CGT en CRTVE había acordado no impugnar las bases, y no consta que la demanda se haya interpuesto con sujeción a lo previsto en los estatutos de la sección sindical de CGT en CRTVE y los estatutos de FEIPAG-CGT.

Excepción que ha de correr la misma suerte que las anteriores puesto que la representación letrada de CRTVE se limita a realizar meras manifestaciones de parte sin aportar prueba alguna que acredite que la demandante no se ha ajustado a lo previsto en los Estatutos de la Sección Sindical de CGT-RTVE ni a lo previsto en los Estatutos de FEIPAG-CGT, lo que en aplicación del artículo 217 LEC nos conduce a desestimar la excepción planteada.

Sin perjuicio de lo anterior, ante las afirmaciones de que la Sección Sindical acordó no impugnar las bases y que no consta que el Pleno de FEIPAG-CGT hubiera adoptado el acuerdo de impugnarlas, esta Sala, ex abundantia, considera que en los Estatutos de la Sección Sindical de CGT-RTVE nada se establece sobre que sus decisiones vinculen a otras entidades del sindicato, habiendo quedado acreditado que la antedicha sección

sindical si bien comunicó que en su seno se había acordado no impugnar las bases objeto de esta litis, también advirtió que *“esta sección respeta a cualquier persona y organismo que inicie dicho conflicto colectivo, no estando la sección en contra de que otros entes, ya sean dentro o fuera de la Confederación General del Trabajo (CGT), inicien dicho conflicto”*. Advertía, por tanto, de que su decisión no vinculaba al sindicato.

En segundo lugar, la Sala tiene por acreditado que, de acuerdo con los Estatutos de la FEIPAG-CGT, concretamente en lo previsto en su artículo 6, ésta tiene entre sus fines *“la representación, defensa y promoción de los derechos e intereses económicos, sociales, profesionales, sindicales, culturales y éticos de los entes federados y, por tanto, de los afiliados a los mismos”*, ostentando por tanto legitimación para actuar en defensa de intereses genéricos de trabajadores. Es verdad que entre las funciones del Pleno, a tenor de lo previsto en el artículo 18 a) de sus Estatutos, se encuentra la de *“adoptar acuerdos relativos a la representación, gestión y defensa de la FGE-CGT y sus afiliados”*; pero también es verdad que es función atribuida al Comité Federal, entre otras según lo previsto en el artículo 21 f) de sus Estatutos, la de *“adoptar acuerdos referentes a la contratación de bienes y servicios, ejercicio de acciones y otorgamiento de poderes”*; y, lo que resultaría relevante para apreciar o no la excepción procesal esgrimida, teniendo atribuido el Secretario General, de acuerdo al artículo 23 a) y c) de los Estatutos, *“presidir el Comité Federal”* y *“representar a la Federación, suscribir contratos, otorgar poderes y ejecutar toda clase de acciones con la debida autorización del Comité Federal”*. En consecuencia, corresponde al Secretario General la llevanza y dirección de la gestión ordinaria, siendo éste quien firma tanto el escrito dirigido a la Comisión Paritaria con fecha 12 de junio de 2023 como la solicitud de mediación ante el SIMA con fecha 15 de junio de 2023, lo que nos permite establecer la presunción de que autorizó a la letrada que firma la demanda a interponerla, no habiéndose, por cierto, cuestionado por la representación letrada de CRTVE los poderes de la letrada de la demandante.

SEXTO.- Se alega por parte de UGT la excepción de variación sustancial de la demanda al considerarse que las alegaciones al artículo 14 y 23 de la CE contenidas en la demanda no fueron formuladas en su escrito de mediación ante el SIMA. No se denuncia que dicha introducción se haya producido en el acto de la vista oral, lo que supone concretar la posible variación sustancial, por un lado, en la fundamentación jurídica alegada; por otro lado, en el arco temporal que media entre la solicitud de mediación y la presentación de la demanda.

Cabe recordar que el artículo 80.1.c) de la LRJS, de aplicación supletoria al proceso de conflicto colectivo, establece que en las demandas al concretar los hechos en los que se sustenta, *“en ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o en la reclamación administrativa previa, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquéllas”*, lo que se corrobora en el artículo 85.1 de la LRJS al reiterarse que el demandante *“ratificará o ampliará su demanda aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial”*.

Nuestra jurisprudencia, por todas STS de 16 de julio de 2020 (Rec. 123/3159) y STS de 6 de mayo de 2020 (Rec. 3195/2017), viene interpretando los antedichos preceptos en el sentido de que para que se pueda apreciar la existencia de una variación sustancial susceptible de desplegar efectos es necesario, por un lado, que se introduzca algún elemento innovador - en los hechos o en las pretensiones ejercitadas- que produzca una alteración en la configuración del objeto del proceso, y, por otro lado, que dicha alteración ponga en riesgo el derecho de defensa de la parte demandada.

Esta Sala debe rechazar la existencia de variación sustancial por cuanto ésta debe venir referida a variaciones en los hechos o en las pretensiones, no pudiendo apreciarse en una

supuesta variación de los fundamentos jurídicos aducidos para sostener las pretensiones contenidas en la demanda, supuesto este último al que no se alude en el artículo 80.1 c) LRJS. Debiendo recordar, ex abundantia, que no podría apreciarse una supuesta variación sustancial por cuanto la demanda de conflicto colectivo -ex artículo 157 LRJS- solo tiene que tener una exposición sucinta, pero no detallada y exhaustiva, de sus fundamentos jurídicos, de suerte que al no exigirse exhaustividad no tienen por qué incorporarse todos los fundamentos en la demanda y no se daría el presupuesto necesario para realizar una hipotética comparación acerca de si realmente existe o no la pretendida variación.

En las presentes actuaciones, además, al compararse el escrito de solicitud de mediación y el escrito de demanda, la Sala no advierte que se hayan introducido ni nuevos hechos, más allá de la ampliación de plazas convocadas efectuada, por tratarse de hechos acaecidos con posterioridad a la demanda, ni nuevas pretensiones.

SÉPTIMO.- El objeto del conflicto colectivo, tal y como se configura en el artículo 153 de la LRJS, tiene como objeto las pretensiones que reclaman una determinada aplicación o interpretación de una norma legal o convencional, una decisión o práctica empresarial, de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y de la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de la LRJS; no siendo, por tanto, objeto de este procedimiento los denominados conflictos de intereses, económicos o de regulación, de suerte que formulado un conflicto dentro del suplico de una demanda de conflicto colectiva deberá procederse a estimar la falta de jurisdicción.

En este sentido, esta Sala debe traer aquí la interpretación jurisprudencial en la delimitación entre el conflicto colectivo y el conflicto de intereses, por todas las STSS de 5 de marzo de 2008 (Rec. 100/2006) y 7 de febrero de 2006 (Rec. 23/2005), en las que se establece que *“conviene poner de relieve las notas identificadoras del conflicto colectivo jurídico, único que puede seguirse por los trámites previstos en los artículos 151 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. La doctrina viene exigiendo la concurrencia de un triple condicionamiento para la conformación del conflicto colectivo: el objetivo, en cuando a la generalidad del interés debatido, el subjetivo, que se refiere a los sujetos afectados, y el finalista, caracterizado por el fin perseguido con su planteamiento. [...] Precisamente la nota finalista es la que marca la frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, y la distinción entre una y otra figura cobra especial interés porque implica la competencia del orden social para conocer solamente de los primeros. El conflicto colectivo, [...] presupone la controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la Ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación [...] del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación”*.

Llegados a este punto, la Sala debe partir de lo solicitado por el demandante en el suplico de la demanda y que responde a un conflicto de intereses y no a un conflicto jurídico, literalmente se nos pide, entre otras pretensiones, tras solicitarse la nulidad de determinadas previsiones de las Bases Generales y de las Bases Específicas, que:

- *“se condene a la Corporación Radio Televisión Española S.A a habilitar la inscripción en los procesos selectivos para la cobertura de plazas en la ocupación tipo de*

realización televisión, producción, prevención de riesgos laborales, medicina de empresa, información y contenidos, iluminación, gestión, gestión especialidad-abogado/a, documentación, diseño gráfico, diseño de decorados y ambientación musical y a publicar la supresión del requisito para que puedan inscribirse todos los candidatos/as y/o aspirantes”.

- “se condene a la Corporación Radio Televisión Española a publicar la nulidad y/o modificación de la ponderación de méritos del anexo 5 y habilite nuevo plazo de inscripción para los candidatos/as en el proceso selectivo descrito en los apartados 6 y 7 de la Bases Generales de Convocatoria 1/2022”.

- “se condene a la Corporación Radio Televisión Española a publicar la nulidad y/o modificación de la ponderación de méritos del anexo 6 y habilite nuevo plazo de inscripción para los candidatos/as en el proceso selectivo descrito en el apartado 8 de la Bases Generales de Convocatoria”.

Estas pretensiones no responden a un verdadero conflicto jurídico sino a un conflicto de intereses. Esta Sala puede declarar la nulidad de una determinada previsión de unas bases, como se nos solicita, y condenar a la parte demandada a estar y pasar por dicha declaración, siendo esta la que deba realizar los actos que estime oportuno para cumplir el fallo de la sentencia, pero no podemos obligar a publicar la nulidad ni a habilitar un nuevo plazo por la sencilla razón que no hay fundamento jurídico alguno en el que podamos apoyar dicha condena. Ello nos conduce a desestimar estas pretensiones formuladas en la demanda.

OCTAVO.- El objeto de la litis en el presente procedimiento se concreta en determinar si determinados aspectos de las bases genéricas y de las bases específicas elaboradas por CRTVE -la experiencia como requisito de admisión en las convocatorias, la no contabilización de la experiencia tenida en cuenta como requisito como mérito a valorar y la configuración de la valoración de la experiencia como mérito- se encuentran ajustadas y son conformes a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Por lo tanto, la primera cuestión a determinar por esta Sala es si a CRTVE le son de aplicación los principios de igualdad, mérito y capacidad y cuál sería el título de imputación jurídica de dichos principios.

Se afirma por CRTVE que siendo una sociedad mercantil las bases impugnadas se ajustan a Derecho dado que no estamos ante una cuestión de función pública sino de empleo público, no son de aplicación las resoluciones de la Secretaría General de Función Pública ni es de aplicación lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Por el contrario, la FEIPAG-CGT, entiende que sí le son de aplicación los principios de igualdad, mérito y capacidad, consagrados en el artículo 14 y 23 de la Constitución y en el artículo 55 del EBEP.

Reiterando lo ya dicho en nuestras sentencias de 28 de marzo de 2023 (Procedimiento 380/2022) y 4 de julio de 2023 (Procedimiento 127/2023), la hoy demandada, CRTVE, tiene la condición de Sociedad Mercantil Estatal, no pudiendo ser considerada ni Administración Pública ni entidad u organismo de derecho público; de suerte que dicha naturaleza jurídica tiene como consecuencia que al personal al servicio de CRTVE, y a la propia CRTVE, no le es de aplicación, sin perjuicio de lo que se dirá ulteriormente, la previsión contenida en el artículo 23.2 de la CE por cuanto se refiere a la función pública, ni le sería de aplicación, en principio, lo establecido en el EBEP, pero sí le sería de aplicación el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la CE, viniendo CRTVE obligada a respetarlo en todas sus actuaciones, incluidas las bases para la provisión de plazas ahora impugnadas.

También dijimos en nuestras sentencias ut supra citadas, y volvemos a reiterar, que sí le será de aplicación a CRTVE, y a cualquier otra sociedad mercantil integrada en el sector público, la aplicación de los preceptos del EBEP a los que se refiere su Disposición Adicional Primera y en los términos en los que se establece en ella. En concreto, en dicho precepto se afirma que *“los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación”*, entre otras, a las sociedades mercantiles estatales, lo que supone, por un lado, que lo que se predica aplicable son los principios no una determinada previsión normativa; y, por otro lado, que no todo principio contenido en el EBEP puede ser aplicado a una sociedad mercantil estatal sino sólo los contenidos en unos determinados preceptos.

Atendiendo a estas consideraciones, en nuestra sentencia de 4 de julio de 2023 (Procedimiento 127/2023) llegamos a la conclusión de que la hoy demandada no venía obligada a reservar para personas con discapacidad el porcentaje de 7% previsto en el artículo 59 del EBEP, dado que, aunque era uno de los preceptos recogidos en la Disposición Adicional Primera, no era un principio lo que se trataba de aplicar sino una concreta previsión como era el porcentaje de plazas a reservar a las personas con discapacidad.

En las presentes actuaciones esta Sala, aplicando el mismo fundamento jurídico, debe llegar a la solución contraria, dado que entre los preceptos contemplados en la Disposición Adicional Primera del EBEP, se encuentra el artículo 55 que establece que *“todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”*. El recto entendimiento del precepto supone que CRTVE se encuentra obligada a observar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en la provisión de sus vacantes, no siéndole aplicable el resto de la regulación contenida en el EBEP en materia de provisión de plazas, por tratarse de previsiones normativas que configuran los procesos de provisión de puestos; de suerte que CRTVE podrá, sin sujeción al EBEP, configurar sus bases de provisión de vacantes, pero en dicha configuración debe observar y ajustarse a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

La anterior interpretación viene avalada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que, por todas SSTs de 12 de septiembre de 2014 (Recs. 1158/2013, 2591/2012 y 2787/2013), 15 de septiembre de 2014 (Rec. 940/2013) y 16 de marzo de 2015 (Rec. 819/2014) concluye que *“que, a pesar de que el EBEP pretende regular de manera unitaria los aspectos básicos de todos los empleados públicos, resulta que las sociedades mercantiles públicas no están bajo su ámbito de aplicación, como se deduce del art. 2 EBEP (“ ámbito de aplicación ”) pues solamente afecta al personal de las Administraciones Públicas [...], carácter que no ostentan las referidas sociedades[...]; si bien, siendo configurables tales sociedades como entidades del sector público local, les son de aplicación determinados principios generales sobre los empleados públicos contenidos en el EBEP, ya que, conforme a su DA 1ª, «los principios contenidos en los artículos 52 , 53 , 54 , 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica»”, en concreto los relativos a los [...] «Principios rectores» del acceso al empleo público”*

A mayor abundamiento, la aplicabilidad de los meritados principios a las bases objeto de la presente litis viene consagrada también en otros títulos de imputación jurídica. En primer lugar, en la Disposición Adicional 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que, con vigencia indefinida, establece que a *“los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las*

prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público". En segundo término, teniendo en cuenta que un número significativo de plazas se convocan al amparo de lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de reducción de la temporalidad del empleo público, debemos recordar que en su artículo 2.4 se establece que en los procesos de estabilización *"en todo caso, [se] garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad"*. Finalmente, de los propios actos de la hoy demandada resulta ésta estar sujeta a los principios de igualdad, mérito y capacidad, por cuanto en el preámbulo de sus Bases Generales viene a establecer que en la CRTVE *"el desarrollo de dichos procesos selectivos, previstos en la Disposición transitoria octava del III Convenio Colectivo de RTVE, se regirá por los principios de libre concurrencia, publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, igualdad, mérito, capacidad, agilidad en los procesos de selección para la cobertura de los puestos ofertados"*.

Siendo, en definitiva, aplicable a la demandada los principios de igualdad, mérito y capacidad en sus procesos de provisión de plazas, debe esta Sala enjuiciar si los aspectos de las Bases Generales y de las Bases Específicas controvertidos son respetuosos con los antedichos principios.

NOVENO.- La primera cuestión controvertida se concreta en determinar si la exigencia de un periodo de experiencia previa como requisito de acceso a los procesos selectivos es o no conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y anudada a esta cuestión, también debemos valorar la previsión de que la experiencia que sea tenida en cuenta como requisito para optar a plazas convocadas no será valorada como mérito, por cuanto la posible nulidad de la primera conllevaría la de esta última previsión.

Resulta acreditado que en la Base 3º de las Bases Generales entre los requisitos para optar a una plaza se exige *"tener la experiencia profesional mínima demostrable que, en su caso, exijan las bases específicas para el puesto al que se opta"*. Como también resulta probado que dicha previsión es desarrollada en una serie de Bases Específicas -puestos de realización de televisión, producción, gestión, prevención de riesgos laborales, medicina de empresa, información y contenidos, iluminación, gestión-abogados, documentación, diseño gráfico, diseño de decorados, ambientación musical- concretándose en exigir *"haber prestado servicios por un periodo igual o superior al año (365 días) en puesto análogo al que opta, prestados desde el 1 de enero de 2007"*.

Existe una consolidada doctrina constitucional en interpretación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la provisión de puestos que esta Sala no puede desconocer y que se concreta en que la exigencia de experiencia previa como requisito de acceso a unas pruebas selectivas, no como mérito a valorar, lesiona el principio de igualdad y, en consecuencia, no es ajustada a Derecho.

Resulta meridianamente clara la STC 60/1994, de 28 de febrero, cuando señala que *"la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar una determinada función pública, y puede suponer unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados. No surgiría ningún problema si se considerasen los servicios prestados, no como un requisito necesario para poder participar en el concurso, sino como un mérito a valorar en una fase posterior del concurso, pues ello no puede estimarse como desproporcionado, arbitrario o irrazonable. El problema surge cuando el citado requisito se*

considera en la Orden como presupuesto o requisito excluyente o sine qua non para que los aspirantes puedan participar en el concurso, por cuanto implica que, en principio, se excluye a potenciales candidatos al acceso a la Función Pública y se les veda la posibilidad de que pudieran mostrar su capacidad y mérito. En efecto, con la anterior regla se descartan ya inicialmente a unos aspirantes del concurso, lo que produce como efecto práctico una restricción previa y una desigualdad de trato por la única razón de la necesaria existencia de un período previo de servicios administrativos, y esta sola circunstancia no puede considerarse razonable o imprescindible en esta fase previa del concurso, puesto que es en el momento de valoración de los méritos cuando procedería la valoración de esta circunstancia". Doctrina reiterada en ulteriores sentencias, como las STC 185/1994, de 20 de junio, STC 73/1998, de 31 de marzo, STC 38/2004, de 11 de marzo, STC 111/2014, de 26 de junio o STC 86/2016, de 28 de abril; precisamente esta última vuelve a recordarnos que si bien se ha admitido que los servicios prestados pueden ser considerados como un concepto de mérito y capacidad y, en consecuencia, pueden ser reconocidos y valorados en los procesos de provisión de plazas, también se nos vuelva a advertir que no puede convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencias de terceros.

Precisamente es lo que acontece en las Base 3 de las Bases Generales y de las Bases Específicas en las que al exigir una experiencia previa en puesto análogo al que se opta de al menos un año, se está impidiendo a quien no la tiene participar en dichas pruebas, configurándose una convocatoria restringida que lesiona su derecho a la igualdad en el acceso. Debemos recordar aquí la consolidada doctrina constitucional que, con cita de la pionera STC 27/1991, de 14 de febrero -reiterada por otras muchas, STC 151/1992, de 19 de octubre, STC 4/1993, de 14 de enero, STC 60/1994, de 28 de febrero, STC 16/1998, de 26 de enero, STC 73/98, de 31 de marzo, o STC 86/2016, de 28 de abril-, establece que el derecho a la igualdad se erige como límite a la admisión de pruebas "restringidas" para la provisión de puestos, lo que conlleva con carácter general a su inadmisión, aunque *"no cabe excluir que en determinados casos excepcionales la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre con un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima"*.

En las presentes actuaciones no se dan ninguno de los presupuestos exigidos constitucionalmente para avalar la configuración restringida diseñada en las bases impugnadas al admitir a los procesos convocados solo a quienes tengan un año de antigüedad, puesto que no se ha establecido en ellas ni la situación excepcional que pudiera justificarla, dado que su razón de ser obedece a dar cumplimiento con la tasa de reposición ordinaria y con la tasa adicional prevista en la Ley 20/2021, de estabilización de empleo público; ni se alcanza a ver la finalidad constitucionalmente legítima que se pudiera perseguir con tal diseño de los requisitos de participación; ni se ampara en norma legal alguna, sin que pueda servir de cobertura la ya citada Ley 20/2021, en la que no se contempla la posibilidad de desarrollar un proceso restringido, sino todo lo contrario, se establece que los procesos de estabilización serán abiertos y se someterán a los principios de igualdad. Debiendo esta Sala descartar que la exigencia de un corto periodo de experiencia -un año- y que solo se haya exigido en algunas de las ocupaciones tipo y no en todas sean justificación suficiente que pudieran amparar la validez de exigir como requisito de acceso a participar en el proceso selectivo una determinada experiencia previa.

Determinada la nulidad de la exigencia de una experiencia previa como requisito de acceso al empleo público, al haber quedado acreditado que en los Anexos 5 y 6 de las Bases Generales se establece que la *"experiencia que sea requisito para optar a las plazas*

convocadas no será valorada como mérito”, esta Sala debe declarar la nulidad de la antedicha previsión por cuanto la declaración de nulidad deja sin eficacia la experiencia previa como requisito de acceso y debe computarse toda la experiencia como mérito a valorar.

DÉCIMO.- La segunda controversia que se plantea es si la configuración de la experiencia profesional en los Anexos 5 y 6 de las Bases Generales resulta contraria a los principios de igualdad, mérito y capacidad al establecerse una valoración desproporcionada que prima a quien ya está ocupando la plaza de la ocupación tipo convocada frente a terceros que han desarrollado funciones análogas, pero en otras entidades.

Sobre la utilización de la experiencia previa como mérito a valorar en las pruebas de acceso al empleo público existe una consolidada doctrina constitucional, que viene a indicarnos que *“la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados”*; ahora bien, la configuración de la misma como mérito a valorar no puede ser en su dimensión cuantitativa desproporcionada, rebasando “el límite de lo tolerable” que supondría una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los participantes en el proceso selectivo, contraria al principio de igualdad (entre otras muchas STC 86/2016, de 28 de abril, STC 111/2014, de 26 de junio, STC 27/2012, de 1 de marzo, STC 107/2003, de 2 de junio, STC 83/2000, de 27 de enero, STC 73/1998, de 31 de marzo, STC 11/1996, de 18 de julio, SSTC 228 y 229/1994, de 18 de julio, STC 185/1994, de 20 de junio, STC 281/1993, de 27 de septiembre, STC 93/1995, de 19 de junio, STC 67/1989, de 18 de abril, STC 42/1981, de 22 de diciembre).

En la concreción de lo que puede entenderse “dentro de lo tolerable” y no desproporcionado en la configuración cuantitativa de la experiencia previa como mérito, si bien debemos atenernos a las singularidades del supuesto enjuiciado, esta Sala debe evidenciar que la doctrina constitucional parecía dar dos soluciones diferenciadas atendiendo a si el sistema selectivo en el que se suscitaba la controversia era el concurso de méritos o el concurso-oposición. Tratándose del concurso de méritos, la valoración de la experiencia y su configuración se hacía analizando la configuración de los méritos establecidos -cuáles eran y su ponderación-, de suerte que la interpretación constitucional había venido a señalar que una configuración en la que se otorgaban puntos por ocupar una plaza en la entidad convocante similar a la convocada y en la que, además, se otorgaba en un diferencial de 10 a 2 puntos por año, respectivamente, si la experiencia se acreditaba en la entidad convocante o en otra, era una configuración lesiva del derecho de igualdad (STC 281/1993, de 27 de septiembre); mientras que cuando la posible lesión del derecho de igualdad se suscitaba en el marco de un concurso-oposición, se tomaba en consideración el peso de la experiencia en el conjunto del sistema de selección, pasando a un segundo plano el peso de la experiencia dentro de los méritos establecidos, de suerte que, aunque se resaltaba que la configuración de la experiencia tenía un peso considerable dentro de la valoración del concurso que podría dificultar el acceso a quienes no tenían una relación previa con la entidad se consideraba dentro de lo tolerable, y ajustado al principio de igualdad, si el peso de la experiencia en la puntuación final, incluida la fase de concurso y de oposición, se encontraba entre el 27% y el 32% de la nota final (STC 83/2000, de 27 de enero, STC 73/1998, de 31 de marzo, STC 11/1996, de 18 de julio, SSTC 228 y 229/1994, de 18 de julio, STC 185/1994, de 20 de junio, -por cierto, todas las anteriores sentencias enjuician una misma controversia suscitada por la LOGSE- y STC 67/1989, de 18 de abril).

Ahora bien, esta dicotomía interpretativa era más aparente que real porque la segunda línea interpretativa se ha debido a supuestos que obedecen a situaciones excepcionales que han

venido a justificar no solo, como ya dijimos en el fundamento anterior la admisión de convocatorias restringidas, sino también una configuración de la experiencia como mérito que en circunstancias normales no ha admitido el Tribunal Constitucional. Esta conclusión a la que llega esta Sala no solo se evidencia de la lectura de las sentencias de Tribunal Constitucional antedichas sino de sus ulteriores pronunciamientos, siendo meridianamente clara la STC 27/2012, de 1 de marzo, que tras declarar que las normas que regulan los procesos selectivos no pueden establecer *“diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y abstractos, y además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad”*, reconoce que *“en determinados supuestos extraordinarios se ha considerado acorde con la Constitución, que en procesos selectivos de acceso a funciones públicas se establezca un trato de favor en relación a unos participantes respecto de otros”*; para a continuación aclarar, siendo lo relevante, que *“esta excepción a la regla general se ha considerado legítima en supuestos verdaderamente singulares, en los que las especiales circunstancias [...] y el momento concreto en el que se celebraban estas pruebas, justificaban la desigualdad de trato entre los participantes, beneficiando a aquellos que ya habían prestado en el pasado servicios profesionales en situación de interinidad en la Administración convocante. Estos supuestos varían desde la celebración de pruebas restringidas (STC 27/1991, de 14 de febrero) a pruebas en las que se primaba de manera muy notable los servicios prestados en la Administración, pero en uno y otro caso, ha existido siempre justificación de las singulares y excepcionales circunstancias que de manera expresa se explicaban en cada una de las convocatorias (SSTC 67/1989, de 18 de abril; 185/1994, de 20 de junio; 12/1999, de 11 de febrero; 83/2000, de 27 de marzo, o 107/2003, de 2 de junio)”*. Lo anterior lleva a nuestro Tribunal Constitucional a concluir que *“para que sea constitucionalmente legítimo establecer un proceso selectivo restringido o uno en el que se prime notablemente un determinado mérito en relación a otros, debe existir una justificación amparada en una situación excepcional”*.

A mayor abundamiento, en la STC 27/2012, de 1 de marzo, el sistema de acceso era el de concurso-oposición, siendo el concurso eliminatorio, ponderándose el mérito de la experiencia con un máximo de 9.5 puntos sobre un total de 14.5 puntos, lo que representaba el 65% del total de la puntuación en la fase de concurso, de manera que, como resalta el Tribunal Constitucional, centrando su razonamiento solo en la fase de concurso y sin ponderar el peso de la fase de oposición, un participante sin experiencia profesional solo podía aspirar a obtener un máximo de cinco puntos si acreditaba tener el resto de méritos - cursos y titulaciones-, lo que le lleva a concluir que *“estas circunstancias suponen primar sensiblemente a los participantes que contaran con servicios prestados en la Administración convocante, que se presenta desproporcionado, más aún cuando la fase de concurso se establece como eliminatoria y existe una nota de corte que dificulta en exceso que los participantes sin experiencia profesional puedan, siquiera, acceder a la fase de oposición, nota de corte que no existía en los supuestos antes señalados y resueltos en las SSTC 67/1989, de 18 de abril y 83/2000, de 27 de marzo , en las que, como veíamos, se ponderaba la posibilidad de que la ventaja con la que contaban los interinos se pudiera compensar con la posibilidad de participar en la fase de oposición, aun con la necesidad de mostrar, por parte los participantes sin experiencia profesional, mayores conocimientos”*. Esta Sala es consciente que en este supuesto, hay un hecho, el carácter eliminatorio del concurso, que no se daba en pronunciamientos anteriores, pero éste no singulariza la solución sino que sirve como elemento agravante de la desproporción en la ponderación de la experiencia previa, dado que la razón del amparo no se encuentra en el carácter eliminatorio del concurso de méritos sino en la configuración de los méritos como se evidencia que la conclusión a la que llega el TC es que *“la valoración de la experiencia profesional en la norma que estamos analizando, implica un beneficio desproporcionado a unos participantes respecto de otros”*; valoración que realiza tomando en consideración

únicamente el conjunto de méritos establecidos en las bases sin tener en cuenta el peso de la fase de oposición en la puntuación final.

La importancia de este pronunciamiento reside en clarificar tanto la doctrina constitucional como el modo de análisis. En efecto, por un lado, cualquier diferenciación en la configuración de los méritos debe tener amparo en una justificación objetiva y razonable y debe evitarse una ponderación desproporcionada que pudiera afectar a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Por otro lado, tanto se trate de concurso de méritos como concurso-oposición debe efectuarse una valoración de la configuración de un determinado mérito atendiendo tanto al conjunto de méritos establecidos como a la propia configuración del mismo y, solo en situaciones excepcionales, podrá ponderarse el peso del mérito o méritos controvertidos teniendo en cuenta el porcentaje que representa en el total de la puntuación, tanto de la fase de concurso como de la fase de oposición.

DECIMOPRIMERO.- Tanto la Base 6ª como la Base 7ª de las Bases Generales que establecen, respectivamente, un sistema de concurso de méritos y uno de concurso-oposición, aplican el baremo de méritos establecido en el Anexo 5 de las antedichas bases.

De acuerdo al Anexo 5 los méritos a valorar y su ponderación son: antigüedad desde el 1 de enero de 2007 con una puntuación máxima entre 15 y 75 puntos; cursos de formación desde el 1 de enero de 2007 realizados en el IRTVE a razón de 1 punto por cada 25 horas de formación, hasta un máximo de 5 puntos; cursos realizados en organismos públicos u homologados, a razón de 1 punto por cada 25 horas de formación, hasta un máximo de 5 puntos; superación de concursos de oposición en RTVE desde el 1 de enero de 2007 en la misma ocupación tipo hasta un máximo de 10; ocupar a 30 de junio de 2022 la plaza objeto de la convocatoria e identificada con un asterisco en el Anexo 7 suponen 15 puntos.

El reconocimiento del valor que se otorga la experiencia se efectúa mediante la diferenciación de cuatro supuestos, excluyéndose -o no valorándose- la experiencia obtenida en el sector audiovisual privado, a saber:

- a) experiencia en la ocupación tipo en RTVE, a razón de 5 puntos por año, hasta un máximo de 75 puntos;
- b) experiencia en el ámbito ocupacional en RTVE, a razón de 3,5 puntos por año, hasta un máximo de 15 puntos;
- c) experiencia en RTVE, a razón de 1 punto por año, hasta un máximo de 15 puntos;
- c) experiencia en puestos análogos en el resto del sector público, a razón de 1 punto por año, hasta un máximo de 15 puntos.

La puntuación máxima que se puede otorgar por méritos es de 100 puntos, aunque la obtención de la máxima puntuación en cada uno de los méritos anteriores pudiera arrojar una puntuación máxima de 110 puntos. Debiendo advertirse que la antigüedad, los cursos realizados en el IRTVE y la superación de oposiciones se concretan a un arco temporal entre 15 y 16 años, habida cuenta la fecha inicial de su computo establecida el día 1 de enero de 2007.

Siendo esta la configuración de la experiencia como mérito valorable contenida en el Anexo 5 de las Bases Generales, esta Sala entiende que se produce una lesión del derecho de igualdad de acceso ex artículo 14 de la CE y artículo 55 del EBEP.

En efecto, tratándose de una convocatoria que no responde a ningún supuesto excepcional, como ya hemos indicado anteriormente, se constata una configuración diferenciada de la experiencia que no encuentra justificación alguna, pues ésta ni se deduce de las Bases

Generales impugnadas; de las cuales, sin embargo, lo que se deduce es todo lo contrario, pues se dice en ellas sujetarse al principio de igualdad, para luego contravenirlo al configurar como mérito a valorar la experiencia previa de tal forma que impide la libre concurrencia no ya solo de quien no ha trabajado nunca en CRTVE o en el sector público, sino también a estos últimos y a los propios trabajadores de CRTVE que no ocupen la misma ocupación tipo. Tampoco puede aceptarse como justificación la expuesta en la vista oral por CRTVE consistente en que no es lo mismo trabajar en la demandada que en cualquier otra entidad del sector audiovisual por tratarse de un servicio público esencial nacional e internacional, pues precisamente esta circunstancia, ser un servicio público, debería haber llevado a la demandada a seleccionar a los más capacitados y con experiencia sin excluir a quienes pudieran tenerla en el sector privado audiovisual o minorarla de forma desproporcionada a quien la ha adquirido en el propio sector público audiovisual. Es más, el argumento del servicio público no se sostiene porque entre las plazas convocadas están las referidas a ocupaciones no vinculadas necesariamente con la actividad principal de la demandada, como las de abogado, gestor, médico de trabajo, arquitectos superiores, arquitectos técnicos.

Junto a la falta de justificación que permite a esta Sala apreciar la contravención del principio de igualdad, debemos evidenciar que se da también una falta de razonabilidad de la configuración de la experiencia como mérito, que conlleva a que la configuración de la experiencia como mérito deba ser tachada de arbitraria, lo que se advierte desde varios prismas.

En primer lugar, si tomamos en cuenta el peso de la experiencia en el total de los méritos a valorar, vemos que tiene un peso máximo de hasta 75 puntos para la ocupación tipo, que se puede incrementar hasta 90 puntos si el solicitante ocupaba la plaza convocada y esta aparece con un asterisco en el Anexo 7, frente al resto de méritos que suman como máximo 20 puntos. Es evidente que la ponderación de la experiencia se erige en el criterio hegemónico y determinante, si tenemos en cuenta que la puntuación máxima que se puede obtener es de 100 puntos; y aunque nuestro Tribunal Constitucional, ha admitido la posibilidad de valorar como único mérito la experiencia, lo ha hecho ante una situación excepcional, que aquí no se produce, y, en cualquier caso, no se ha justificado el por qué se ha otorgado dicha puntuación máxima, ni se ha explicitado las razones que han llevado a dicha configuración de la experiencia en relación a los otros méritos.

En segundo lugar, si nos fijamos en la configuración misma de la experiencia, se aprecia una doble diferenciación de ponderación, carente de proporcionalidad y razonabilidad, tanto en los puntos por año como en el máximo de puntos a obtener. En efecto, se atribuyen hasta 5 puntos por año de antigüedad en la ocupación tipo frente, por ejemplo, 1 punto por año en el ámbito de RTVE o en puestos análogos en el sector público; lo que supone quintuplicar el valor para un supuesto frente a los otros. Pero, además, lo que resulta más desproporcionado es que mientras para la experiencia en la ocupación tipo el máximo de puntos es de 75 (coincidente con el periodo que se tiene en cuenta de 15-16 años), para el resto de supuestos el máximo de puntos a obtener es de 15 puntos, es decir, otra vez un diferencial que supone quintuplicar el valor máximo que se puede obtener. Desproporcionalidad que se agrava si tenemos en cuenta que para determinadas ocupaciones tipo, el mero hecho de estar ocupándolas a una determinada fecha supone la atribución de 15 puntos, lo que supone que dichos supuestos frente a una puntuación máxima de 15 puntos puede haber participantes que obtengan hasta 90 puntos; y que alcanza su máximo grado si la experiencia se obtiene una empresa audiovisual del sector privado, dado que en este supuesto no se valora al no aparecer recogida en el Anexo 5, sin alcanzar esta Sala a vislumbrar la razón por la que no se tiene en cuenta la misma -lo que sí se hace en el Anexo 6- cuando si de lo que se trata es de seleccionar a los más capacitados

no se entiende porque se excluye la experiencia obtenida en el sector privado y, reiteramos, sin ofrecer justificación alguna de dicha omisión.

Respecto a la diferente valoración de la experiencia en función de parámetros como tener la condición de empleado de la entidad convocante, la naturaleza jurídica de la relación laboral, la condición de personal laboral fijo o temporal, hemos de traer aquí la jurisprudencia emanada de la Sala Tercera del Tribunal Supremo cuando analiza la conformidad de unas bases a los principios constitucionales ha tomado como argumentación jurídica la razonabilidad o no de la diferencia tiene como punto de partida la existencia de justificación o no en la configuración del concreto mérito cuestionado, de suerte que en bastantes pronunciamientos se estima que la diferenciación en la ponderación de la experiencia no se encuentra justificada. Así en las SSTs (Sala 3ª) de 31 de mayo de 2005 (Rec. 6002/2001), 8 de junio de 2005 (Rec. 2295/2002) y 27 de junio de 2008 (Rec. 1566/2004) en las que se impugnaba una ponderación de la experiencia en la que se otorgaba el doble de puntos si la experiencia se había adquirido en la entidad convocante frente a si se había obtenido en otra entidad, se concluyó que no era razonable dicha diferenciación; más modernamente la en la STS (Sala 3ª) de 20 de julio de 2022 (Rec. 5305/2020), en la que la controversia se suscita porque solo se tomaba en consideración la experiencia como funcionario no como personal laboral, omisión que fue considerada contraria al principio de igualdad por no venir amparada en justificación alguna; en la STS (Sala 3ª) de fecha 18 de octubre de 2022 (Rec. 2145/2021), en la que se dilucidó un supuesto que se asemeja mucho al objeto de la presente controversia, se trataba de un proceso selectivo mediante concurso-oposición en el que se impugnaron las bases que establecían una ponderación de la experiencia que atribuía el doble de puntos por mes si se había adquirido en un puesto de trabajo igual al que se convocaba o se había adquirido en otra plazas con idéntico contenido funcional y concluye que dicha configuración de la valoración de la experiencia es contraria al principio de igualdad, dado que no se dio ninguna razón que justificara la disparidad de valoración impugnada cuando de lo que se trataba era valorar los servicios prestados, de ahí que se concluya que *“a falta de la imprescindible explicación e, insistimos, [...] debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable”*.

No desconoce esta Sala la existencia de algún pronunciamiento aislado, como la STS (Sala 3ª) de 14 de octubre de 2009 (Rec. 1262/2006), que aplicando la STC 107/2003, efectúa una valoración de la experiencia tomando en consideración el peso de la experiencia en el total de la puntuación del sistema de concurso-oposición; pero como ya se ha indicado dicha opción interpretativa está reservada para los supuestos en los que se aprecie una situación excepcional que justifica dicho modo de operar interpretativo. Como tampoco se desconoce la STS (Sala 3ª) de 24 de junio de 2019 (Rec. 1776/2016), alegada por la representación letrada de CRTVE en defensa de sus tesis, en la que si bien es cierto que de los hechos probados la ponderación de la experiencia atribuida a quienes la habían obtenido fuera de la entidad convocante era solo el 20% de la puntuación que se otorgaba a quien la había obtenido en aquella, lo cierto y verdad es que la sentencia no aborda si es o no desproporcionada la diferencia sino que el objeto de la litis es si la entidad para la que prestó servicios la recurrente debió entenderse como integrante de la entidad convocante, como queda meridianamente claro al decirse en la fundamentación que *“dice la recurrente que es desproporcionada la diferencia pero, sin embargo, no impugnó la base en su momento y tampoco nos aporta elementos que sirvan para corroborar esa desproporción de la que se queja. Por el contrario, se limita a insistir en que, en realidad, como el Ayuntamiento de Palma de Mallorca debe ser considerado Administración balear, se le debió puntuar su trabajo en él”* y no en el Ayuntamiento. En definitiva, este pronunciamiento no supone un cambio o matización de la consolidada jurisprudencia expuesta en el párrafo anterior y a la que, junto a la doctrina constitucional, debemos estar.

En atención a todo lo anterior esta Sala considera que siendo el Anexo 5 de las Bases Generales contrario al principio de igualdad, debe declararse su nulidad en lo referente a la configuración de la baremación de méritos.

DECIMOSEGUNDO.- La Base 8ª de las Bases Generales establece un sistema de concurso-oposición, aplicando el baremo de méritos establecido en el Anexo 6; a cuyo tenor, y teniendo presente que la puntuación máxima a otorgar es de 100 puntos, los méritos a valorar y su ponderación son:

- a) antigüedad desde el 1 de enero de 2007 con una puntuación máxima entre 15 y 60 puntos;
- b) idiomas hasta un máximo de 6 puntos
- c) cursos de formación desde el 1 de enero de 2007 realizados en el IRTVE a razón de 1 punto por cada 25 horas de formación, hasta un máximo de 5 puntos;
- d) cursos realizados en organismos públicos u homologados, a razón de 1 punto por cada 25 horas de formación, hasta un máximo de 5 puntos;
- e) superación de procesos selectivos en RTVE desde el 2007 en la misma ocupación tipo hasta un máximo de 10.

El reconocimiento del valor que se otorga la experiencia se efectúa mediante la diferenciación de cuatro supuestos, valorándose la experiencia obtenida en el sector audiovisual privado, a saber:

- a) experiencia en la ocupación tipo en RTVE, a razón de 5 puntos por año, hasta un máximo de 60 puntos;
- b) experiencia en el ámbito ocupacional en RTVE, a razón de 3,5 puntos por año, hasta un máximo de 15 puntos;
- c) experiencia en RTVE, a razón de 1 punto por año, hasta un máximo de 15 puntos;
- c) experiencia en puestos análogos en otras empresas audiovisuales, a razón de 1 punto por año, hasta un máximo de 15 puntos.

Esta configuración de la experiencia como mérito valorable contenida en el Anexo 6 de las Bases Generales, a juicio de esta Sala, lesiona también el derecho de igualdad de acceso ex artículo 14 de la CE y artículo 55 del EBEP.

Si nos fijamos en la ponderación de la experiencia en relación con el resto de méritos valorables, la antigüedad alcanza un máximo de 60 puntos frente al resto de los méritos cuya puntuación máxima se sitúa en 26 puntos (6 puntos por idiomas, 10 puntos por formación y 10 puntos por superar pruebas selectivas). Debe advertirse la circunstancia de que, aun cuando se establece que la puntuación máxima que se puede otorgar por méritos es de 100 puntos, realmente tomando la puntuación otorgada a cada mérito la puntuación máxima que se puede alcanzar es de 86 puntos, lo que supone que el peso real de la experiencia no es el 60% sino del 69,75% del total de puntos máximos que se pueden obtener. Como ya dijimos respecto al Anexo 5, la ponderación de la experiencia respecto al resto de méritos en el Anexo 6 resulta desproporcionada y carente de justificación alguna.

Si atendemos a la configuración misma de la experiencia como mérito, si bien es verdad que la puntuación máxima que se puede obtener se sitúa en 60 puntos, inferior a los 75 puntos del Anexo 5 y que ahora sí se valora la experiencia en empresas audiovisuales del sector privado, debemos también concluir que se imposibilita de forma arbitraria el acceso a puestos tipo convocados a quien o bien no tenga experiencia o bien teniéndola la ha obtenido en empresas privadas o del sector público o bien se trata de aspirantes con experiencia en RTVE, pero no en la misma ocupación tipo o en el ámbito de la ocupación

tipo. En efecto, se atribuyen hasta 5 puntos por año de antigüedad en la ocupación tipo frente, por ejemplo, 1 punto por año en el ámbito de RTVE o en puestos análogos en empresas audiovisuales; lo que supone quintuplicar el valor para un supuesto frente a los otros. Pero, además, vuelve a ser desproporcionado que mientras para la experiencia en la ocupación tipo el máximo de puntos que se pueden obtener por idéntico periodo de años es de 60 puntos, para el resto de supuestos el máximo de puntos a obtener es de 15 puntos, es decir, otra vez un diferencial que supone cuadruplicar el valor máximo que se puede obtener.

A tenor de lo argumentado esta Sala considera que el Anexo 6 de las Bases Generales resulta contrario al principio de igualdad, lo que nos lleva a declarar su nulidad en lo atinente a la configuración de la baremación de méritos.

DECIMOTERCERO.- En el suplico de la demanda se solicita a esta Sala, junto a la declaración de nulidad, y como consecuencia de la misma, que:

- *“se condene a la Corporación Radio Televisión Española S.A a suprimir el requisito de participación tener la experiencia profesional mínima demostrable que en su caso, exijan las bases específicas para el puesto al que se opta, contenido en el apartado 3º de las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022”.*

- *“se condene a la Corporación Radio Televisión Española S.A a suprimir el requisito de participación Haber prestado servicios por un periodo igual o superior al año (365 días) en puesto análogo al que opta, prestados desde el 1 de enero de 2007 contenido en las Bases Específicas de la Convocatoria para la ocupación tipo de realización televisión, producción, prevención de riesgos laborales, medicina de empresa, información y contenidos, iluminación, gestión, gestión especialidad-abogado/a, documentación, diseño gráfico, diseño de decorados y ambientación musical”.*

- *“se condene a la Corporación Radio Televisión Española a modificar la ponderación de méritos contenida en el anexo 5 de las Bases Generales titulado Baremo de méritos aplicable en los procesos de selección para la cobertura depuestos de trabajo convocados al amparo de las disposiciones adicionales sexta, séptima y octava de la Ley 20/2021 para que sea respetuosa con el derecho a la igualdad del artículo 14 CE y el derecho al acceso de funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad, del artículo 23.2 CE.*

- *“se condene a la Corporación Radio Televisión Española S.A a modificar la ponderación de méritos contenida en el anexo 6 de las Bases Generales titulado Baremo de méritos aplicable en el proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo convocados al amparo de las habilitaciones vinculadas a tasas de reposición ordinarias generadas entre los años 2018 a 2021 para que sea respetuosa con el derecho a la igualdad del artículo 14 CE y el derecho al acceso de funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad, del artículo 23.2 CE”.*

Se nos estamos pidiendo, una vez estimada la nulidad, que condenemos a la supresión de un requisito previamente declarado nulo y la modificación de una ponderación previamente declarada nula, lo que constituye una reiteración innecesaria, dado que la declaración de nulidad de un requisito supone que deja de existir para el Derecho, de suerte que apreciada su nulidad y condenando a estar a dicha conclusión es innecesario que deba reiterarse que se condene a su supresión. Idéntica conclusión se alcanza cuando se declara la nulidad de una ponderación de méritos y se condena a estar a dicha declaración, ésta deja de existir para el tráfico jurídico y la consecuencia inmediata, si se quiere mantener el proceso selectivo, es que deberá ser modificada para ajustarse al principio de igualdad, fundamento

jurídico del que trae causa su nulidad. Estando, por tanto, dichas peticiones insertadas en la condena de estar y pasar por la nulidad que se declara, entiende esta Sala que no es necesaria su reiteración en el fallo de esta sentencia.

DECIMOCUARTO.- Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Previa desestimación de las excepciones procesales de incumplimiento del trámite de conciliación previa, inadecuación de procedimiento, falta de capacidad procesal y variación sustancial de la demanda ESTIMAMOS PARCIALMENTE la demanda formulada por la Federación de Espectáculos, Información, Papel y Artes Gráficas de Confederación General de Trabajadores (FEIPAG-CGT) contra Corporación Radio Televisión Española S.A., S.M.E (CRTVE), a la que se adhirió Comisiones Obreras (CCOO), siendo partes interesadas Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Independiente de Comunicación y Difusión (SICD), Unión Sindical Obrera (USO) y:

- Declaramos la nulidad del requisito de participación *“tener la experiencia profesional mínima demostrable que, en su caso, exijan las bases específicas para el puesto al que se opta”*, contenido en el apartado 3º de las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022, condenando a CRTVE a estar y pasar por dicha declaración.
- Declaramos la nulidad del requisito de participación *“haber prestado servicios por un periodo igual o superior al año (365 días) en puesto análogo al que opta, prestados desde el 1 de enero de 2007”*, contenido en la Base 3ª de las Bases Específicas para la ocupación tipo de realización televisión, para la ocupación tipo de producción, para la ocupación tipo de prevención de riesgos laborales, para la ocupación tipo de medicina de empresa, para la ocupación tipo de información y contenidos, para la ocupación tipo de iluminación, para la ocupación tipo de gestión, para la ocupación tipo de gestión, especialidad-abogado/a, para la ocupación tipo de documentación, para la ocupación tipo de diseño gráfico, para la ocupación tipo de diseño de y para la ocupación tipo de ambientación musical, condenando a CRTVE a estar y pasar por dicha declaración.
- Declaramos la nulidad de la expresión *“la formación y experiencia que sea requisito para optar a las plazas convocadas no será valorada como mérito”*, contenida en los Anexo 5 y 6 de las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022, condenando a CRTVE a estar y pasar por tal declaración.
- Declaramos la nulidad de la ponderación de méritos contenida en los Anexos 5 y 6 de las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022, condenando a CRTVE a estar y pasar por tal declaración.
- Declaramos la nulidad de todos los actos posteriores dictados en aplicación de las Bases Generales de la Convocatoria 1/2022, en relación con la exigencia como requisito de participación de *“haber prestado servicios por un periodo igual o superior al año (365 días) en puesto análogo al que opta, prestados desde el 1 de enero de 2007”* y en relación con la aplicación de la ponderación de méritos de los Anexos 5 y 6 de las Bases Generales de Convocatoria 1/2022, condenando a CRTVE a estar y pasar por tal declaración.
- Se absuelve a CRTVE del resto de las pretensiones formuladas en su contra.



Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0154 23; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0154 23, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.