

### **Aplicación del cupo de reserva del 7 por 100 para personas con discapacidad en la oferta de empleo público de RTVE.**

**Susana Rodríguez Escanciano**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.*

**Resumen:** *La Corporación RTVE debe reservar el porcentaje del 7 por 100 de las plazas ofertadas para su cobertura por personas con discapacidad, tal y como prevé el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público.*

**Palabras clave:** *Personas con discapacidad. Empleo público. Cupo de reserva. Sociedad mercantil pública.*

**Abstract:** *The Corporación RTVE must reserve the proportion of 7 per cent of the jobs offered to be filled by persons with disabilities, as provided for in Article 59 of the Basic Statute of the Public Employee.*

**Keywords:** *People with disabilities. Public employment. Reserve quota. Public company.*

---

#### **I. Introducción**

El fácil recurso a la estadística da sobradas muestras de las acusadas dificultades de empleabilidad que presentan las personas con discapacidad: en España, en 2022, su tasa de empleo fue del 27.8%, mientras que para la población general fue del 68%. Ante tal realidad, el ordenamiento jurídico ha venido implementando un extenso elenco de medidas encauzadas a procurar su contratación, bien en el mercado de trabajo ordinario a través del programa de empleo con apoyo, del establecimiento en las empresas de un cupo de reserva destinada en exclusiva a este colectivo o del diseño de bonificaciones, desgravaciones o subvenciones en las cotizaciones sociales, bien en el denominado empleo protegido promoviendo los Centros Especiales de Empleo y los enclaves laborales.

Dentro de este elenco, una de las medidas más clásicas destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad es precisamente la denominada “cuota de reserva”, regulada en el art. 42 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD), en virtud del cual “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.

Además, en el marco del empleo público, existe también, al igual que en el sector privado, un cupo de reserva, en este caso, “no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad a favor de las personas con discapacidad”. Este cupo se encuentra regulado en el art. 59 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del

Empleado Público (EBEP), con el fin de que “progresivamente” las personas con discapacidad alcancen “el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública”. Además, añade este precepto que “la reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo será para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad”. Incluso, el art. 108.4 Real Decreto Ley 6/2023 eleva, para la Administración General del Estado, al 10 por 100 el quantum general de reserva.

A la luz de estas previsiones, surge la duda sobre el porcentaje concreto (2 por 100 o 7 por 100) que deben respetar algunos organismos del sector público, que no son propiamente Administraciones Públicas de base territorial, sino otro tipo de entes institucionales, tal y como sucede, en el presente caso, con RTVE.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 439/2025, de 20 de mayo.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCO núm. 248/2023

**ECLI:**ECLI:ES:TS:2025:2401

**Fuente:** CENDOJ

**Ponente:** Ilmo. Sr. Félix Vicente Azón Vilas.

**Votos Particulares:** no concurren votos particulares

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El presente pronunciamiento resuelve un recurso de casación, interpuesto por la Federación de Espectáculos, Información y Gráficas de CGT frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 87/2023, de 4 de julio de 2023, que había entendido aplicable el art. 42 LGD (cupo de reserva del 2 por 100) y no el art. 59 EBEP (cupo de reserva del 7 por 100) en la oferta de empleo llevada a cabo por RTVE.

Los hechos probados pueden resumirse en los siguientes:

1.-El 21/12/2022, la Corporación RTVE en su página web convocó procesos selectivos para la cobertura de puestos de trabajo destinados a incorporar a su plantilla personal laboral fijo, mediante un documento denominado "bases generales de la convocatoria 1/2022 para la cobertura de puestos de trabajo de personal fijo en la Corporación de Radio y Televisión española".

2.-En las bases de la convocatoria se ofertan un total de 1082 plazas de las que 54 se reservan para personas con discapacidad.

3.-La distribución se realiza en los siguientes procesos: a) 255 plazas, de 16 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 6 (regulado en las disposiciones adicionales 6ª, 7ª y 8ª del R.D.L. 20/2021). Proceso de concurso de méritos regulado en el apartado 6 de las bases generales; b) 60 plazas, de 10 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 7 (regulado en art. 2 y D.A. 7ª del R.D.L. 20/2021). Proceso de concurso oposición sin pruebas eliminatorias, regulado en el apartado 7 de las bases generales; c) 713 plazas, de 31 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 8 (regulado en el art. 13 del III Convenio Colectivo); d) La reserva de 54 plazas para personas con discapacidad se concreta en

8 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 8 (regulado en el art. 13 del III Convenio Colectivo).

4.-El 25-1-23, se presentó por el sindicato CCOO un escrito a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Corporación RTVE en el que ponía de manifiesto, por una parte, que dicha convocatoria no respetaba el cupo del 7 por 100 de reserva para las personas con discapacidad en el sector público atendiendo a lo dispuesto en la disposición adicional 1ª EBEP, que entiende, a su vez, aplicable el art. 59 EBEP a las sociedades mercantiles públicas, y, por otra, que la reserva no se aplicaba a todas las categorías obrantes en la convocatoria. La Comisión Paritaria incluyó dicho asunto en el orden del día de la reunión del 9 de febrero de 2023, manifestándose por la dirección de dicha Corporación que "entendía que las bases estaban totalmente dentro de la normativa, dado que en la disposición adicional 1ª EBEP solo habla de los principios que rigen el acceso al empleo público, pero no del estricto cumplimiento del art. 59 EBEP. Respecto de no reservar plazas en todas las categorías es porque hay centros donde no existe infraestructura para acoger a personas con discapacidad".

5.- Fracasado este intento ante la Comisión Paritaria, se presentó demanda ante la Audiencia Nacional, cuyo suplico reseñaba la obligación de la Corporación RTVE de reservar, en las ofertas de empleo público, el 7% de las plazas para personas con discapacidad en cumplimiento de lo establecido en el art. 59 EBEP, lo que supone, de acuerdo con las bases generales publicadas, la reserva de 76 plazas como mínimo (no de 54), debiendo proceder a modificar y subsanar las convocatorias publicadas hasta alcanzar el aludido mínimo del 7% de plazas reservadas a personas discapacitadas.

6.- La Audiencia Nacional entendió correcta la aplicación del cupo de reserva del 2 por 100, siendo recurrida esta sentencia en casación ante el Tribunal Supremo.

#### **IV. Posición de las partes**

La parte demandante (CGT) sostiene "la obligación de la empresa RTVE de reservar, en las ofertas de empleo público, el 7% de las plazas para personas con discapacidad en cumplimiento de lo establecido en el art. 59 del EBEP, lo que supone, de acuerdo con las bases generales publicadas, la reserva de 76 plazas como mínimo". Como consecuencia de lo anterior, solicita que "se declare la necesaria modificación y subsanación de las convocatorias publicadas hasta alcanzar el mínimo del 7% de plazas reservadas a personas discapacitadas".

En contraposición, la Corporación RTVE considera que su naturaleza jurídica es la de sociedad mercantil estatal, es decir, pertenece al sector público institucional pero no es Administración Pública conforme al art. 2 de la Ley 40/2015, de manera que no le afecta la obligación de reserva del 7 por 100 de plazas para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público, pues este porcentaje se aplica a las Administraciones Públicas y no a las sociedades estatales. Entiende, por tanto, que el cupo a aplicar es del 2 por 100 de la LGD, referido a empresas privadas y públicas.

#### **V. Normativa aplicable al caso**

Varios preceptos son de aplicación al supuesto enjuiciado:

1.- El art. 59 EBEP, cuyo tenor literal establece "1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas

ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. 2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

2.- El art. 70 EBEP, cuyo tenor prevé “1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. 2. La oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente. 3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”.

3.-La disposición adicional primera EBEP, conforme a la cual “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”.

4.- El art. 2 EBEP, que extiende el ámbito de aplicación de este Estatuto “al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: a) La Administración General del Estado; b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla; c) Las Administraciones de las entidades locales; d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas; e) Las Universidades Públicas”.

5.- El art. 113 Ley 40/2015, según el cual “las sociedades mercantiles estatales se regirán por lo previsto en esta Ley, por lo previsto en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, y por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que le sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de personal, de control económico-financiero y de contratación. En ningún caso podrán disponer de facultades que impliquen el ejercicio de autoridad pública, sin perjuicio de que excepcionalmente la ley pueda atribuirle el ejercicio de potestades administrativas”.

6.- El art. 42 LDG, en virtud del cual “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal”.

7.- El art. 18 del Convenio Colectivo de la Corporación RTVE indica que “en aplicación de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o de la legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 plazas se podrá reservar el porcentaje de plazas que establezca dicha normativa”.

## VI. Doctrina básica

La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si la empresa, Corporación RTVE, tiene obligación de reservar, en las ofertas de empleo público, el 7% de las plazas para personas con discapacidad en cumplimiento de lo establecido en el art. 59 del EBEP, lo que supone, de acuerdo con las bases generales publicadas, la reserva de 76 plazas como mínimo, o simplemente debe aplicar el cupo del 2 por 100 previsto en la LGD. El Tribunal Supremo concluye que el porcentaje correcto a aplicar es el del 7 por 100.

## VII. Parte dispositiva

La Sentencia objeto de comentario estima el recurso de casación interpuesto por CGT, casando y anulando el pronunciamiento 87/2023 recurrido, dictado el 4 de julio de 2023, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (proc. 127/2023). Estima, por tanto, la demanda de conflicto colectivo origen del proceso, condenando a la Corporación RTVE a reservar, en el conjunto de las ofertas de empleo público, el 7% de las plazas para personas con discapacidad.

## VIII. Pasajes decisivos

La Sentencia analiza los dos siguientes extremos:

1º.-En primer lugar, la parte recurrente pone de manifiesto un error en la apreciación de la prueba por parte de la sentencia recurrida, proponiendo la modificación uno de los hechos declarado probado. En concreto, la redacción propuesta en cuanto a la distribución de las 1.082 plazas ofertadas sería la siguiente: a) 255 plazas, de 16 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 6 (regulado en las disposiciones adicionales 6º, 7ª y 8ª del R.D.L. 20/2021). Proceso de concurso de méritos regulado en el apartado 6 de las bases generales; b) 60 plazas, de 10 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 7 (regulado en art. 2 y D.A. 7ª del R.D.L. 20/2021). Proceso de concurso oposición sin pruebas eliminatorias, regulado en el apartado 7 de las bases generales; c) 767 plazas, de 31 ocupaciones tipo diferentes, a cubrir mediante el procedimiento especificado en el apartado 8 (sistema de concurso), con reserva de 54 plazas para personas con discapacidad”.

La novedad estriba en entender que la reserva de las 54 plazas para personas con discapacidad ha tenido lugar en relación con el último apartado, es decir, en las 767 plazas cubiertas mediante el sistema de concurso.

La Corporación RTVE se opone a tal pretensión por cuanto entiende que la causa de desestimación de la demanda nada tiene que ver con la distribución de las plazas reservadas para personas discapacitadas, sino con el hecho de que a dicha entidad no le resulta aplicable el artículo 59 EBEP. El Ministerio Fiscal, sin embargo, señala expresamente que debe estimarse la modificación propuesta en tanto que responde a la literalidad de la convocatoria, pudiendo demostrar, además, la convicción de la propia demandada en cuanto se refiere a su obligación de cumplir con el art. 59 EBEP.

A la vista de tales posturas, el Tribunal Supremo entra a valorar los requisitos que la jurisprudencia viene imponiendo para que prospere la propuesta de revisión fáctica casacional. Toma como referente la Sentencia del Pleno de la Sala Social del Alto Tribunal núm. 960/2022, de 14 diciembre (rec. 131/2022) [seguida por las 133/2023, de 14 de febrero (rec. 165/2020); 168/2022, de 22 de febrero (rec.232/2021); y 1276/2021, de 15 de diciembre (rec. 196/2021)], que recoge las nueve circunstancias siguientes:”1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse). 2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica. 3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con

exactitud en qué discrepa. 4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. 5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas. 6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. 7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo. 8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. 9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo”.

En consecuencia, entendiendo la doctrina jurisprudencial que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación conlleva que la revisión fáctica solo puede prosperar cuando el error fáctico resulte “de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos [...] sin necesidad de argumentaciones o conjeturas”, el Alto Tribunal estima la propuesta de modificación en tanto deriva de un documento indubitado, que está en la base de la propia discusión, al ser la convocatoria origen de la misma, siendo relevante dentro de dicha discusión.

2º.-En segundo término, la parte recurrente entiende que en la sentencia de la Audiencia Nacional ha concurrido una infracción de lo previsto en la disposición adicional primera EBEP. Cabe recordar que la Sentencia de la Audiencia Nacional había concluido que: 1) La Corporación RTVE, en su condición de Sociedad Mercantil Estatal, no tiene la consideración ni Administración pública, ni de entidad u organismo de derecho público; 2) Al personal al servicio de RTVE únicamente le resultan de aplicación aquellos preceptos del EBEP a los que se refiere la disposición adicional primera de dicho texto legal. 3) En la medida en que RTVE no constituye una Administración Pública, no le resultan de aplicación los arts. 59 y 70 EBEP, sino el art. 18 del convenio colectivo, por lo que cumple con la obligación legal simplemente reservando el 2% establecido en el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013.

La parte recurrente considera, empero, que tal interpretación no es sino arbitraria, pues el art. 59 EBEP es posterior a la LPD, debiendo ser aplicable al presente caso. Por su parte, el Ministerio Fiscal propone entender correcta la aplicación del art. 59 EBEP, tal y como se deduce de lo previsto en el art. 113 Ley 40/2014, pues se trata de un asunto en materia de personal y la Corporación RTVE tiene la naturaleza de sociedad mercantil pública.

El Tribunal Supremo recuerda que algunas decisiones de la Sala Cuarta [en concreto, Sentencia 472/2020, de 8 de junio (rec. 1911/2018), reiterada por la las Sentencias 791/2022, de 29 de setiembre (rec. 2068/2019) y 55/2023, de 24 de octubre (rec. 1701/2019)] vienen señalando que, por aplicación de la disposición adicional primera del EBEP, los principios del art. 55 EBEP se aplican a las entidades del sector público estatal no incluidas en el art. 2 EBEP, abarcando tanto entes de derecho público como otros del sector societario. En caso contrario, la reiterada disposición adicional primera del EBEP no tendría ningún contenido porque los organismos de derecho público ya están incluidos en su ámbito de aplicación conforme al artículo 2 EBEP.

Abundando sobre esta idea, también la reciente Sentencia 1184/2021, de 1 de diciembre (rec. 609/2019), ha sentado que “a tenor de la disposición adicional primera del EBEP, puesta en relación con el artículo 55 del mismo Estatuto, resulta que

también en las personas jurídicas privadas integradas en el sector público el acceso al empleo se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. La disposición adicional primera, bajo la rúbrica de 'ámbito específico de aplicación' establece que "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". Es decir, aunque a las entidades de derecho privado que forman parte del sector público no se les aplica con carácter general el Estatuto Básico del Empleado Público, sí que se aplican al personal de estas entidades los principios que rigen los deberes de los empleados públicos (artículo 52), los principios éticos de su actuación (artículo 53), los principios de conducta (artículo 54), los principios rectores de acceso al empleo público (artículo 55), y la reserva de un porcentaje de empleo a personas con discapacidad (artículo 59)".

Atendiendo a tales consideraciones, el Tribunal Supremo concluye que "a la vista de la doctrina constante de la Sala sobre la aplicación, a quienes trabajan para empresas mercantiles del sector público, de los principios reguladores de las condiciones de trabajo de personal recogidas en el artículo 59 EBEP, por remisión directa de la disposición adicional 1ª de la misma norma, resulta evidente que la demandada Corporación RTVE no ha cumplido con las obligaciones que le impone dicha norma en el sentido de que debe reservar el 7% de las plazas del conjunto de la convocatoria para personas discapacitadas; porcentaje que resulta evidentemente más favorable que el 2% previsto en la LPD, norma anterior que cede en su aplicabilidad antela mayor protección que otorga el EBEP posterior: criterio éste que además se cohonesta perfectamente con el artículo 49 de nuestra Constitución". Todo ello sin olvidar, conforme señala el Alto Tribunal, que "con esta interpretación no existe contradicción alguna con la previsión del convenio colectivo, en la medida en que en el mismo se hace referencia a la legislación vigente".

En definitiva, el Tribunal Supremo estima el recurso y condena a la empresa a que la reserva para personas con discapacidad represente el 7% del total de las plazas que componen la oferta de empleo público que ha dado lugar al presente proceso. Todo ello sin imposición de costas.

## **IX. Comentario**

Cierto es que, en un principio, atendiendo a su naturaleza jurídica (sociedad mercantil estatal), la Corporación RTVE entraría dentro del ámbito de aplicación del art. 42 LPD, que obliga a reservar un cupo del 2 por 100 de plazas para personas con discapacidad tanto a empresas privadas como públicas. A esta conclusión llegó la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de julio de 2023 (proc. 127/2023).

Ahora bien, el Tribunal Supremo rectifica este criterio entendiendo, con una sólida argumentación, que: 1) El EBEP es una norma posterior a la LPD; 2) La disposición adicional primera del EBEP, bajo la rúbrica de "ámbito específico de aplicación" establece que "los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 EBEP 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". 3) El artículo 2 EBEP se refiere expresamente a "Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, Administraciones de las entidades locales, organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas y Universidades Públicas) sin hacer referencia a las sociedades mercantiles públicas"; 4) Las entidades de derecho privado que forman parte del sector público no integran el elenco de organismos referenciados en el artículo 2 EBEP y, por ende, no se les aplica con carácter general el EBEP, pero sí están vinculadas, a la luz de la disposición adicional primera del EBEP, por algunos preceptos concretos, tal y como sucede con el artículo 59 EBEP, referido a la reserva de un 7 por 100 de plazas para personas con discapacidad.

En fin, sin duda –tal y como señala el Tribunal Supremo–, este porcentaje de reserva es mucho más favorable para las personas con discapacidad que el 2 por 100 regulado en la LPD.

#### **X. Apunte final**

Como resulta fácil de adivinar, el ingreso al trabajo es el primer y más difícil estadio que la persona con discapacidad ha de superar para optar a un desarrollo profesional digno. Las dificultades de empleabilidad de este colectivo no solo tienen lugar en el sector privado sino también en el marco del empleo público donde el objetivo recogido en el art. 59 del EBEP de alcanzar un 2 por 100 de los efectivos totales en cada una de las entidades públicas está muy lejos de ser cumplido.

Es aconsejable, por tanto, seguir diseñando medidas de acción positiva para conseguir mejorar su inserción laboral, no en vano uno de los aspectos nucleares en la existencia vital digna es el acceso al mundo laboral, pues el trabajo presenta un significado muy superior a la mera obtención de ingresos económicos, convirtiéndose en una fuente muy importante de identidad, autoestima y realización inherentes a cualquier persona.